

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Charakteristika a analýza zaměstnaneckých benefitů ve veřejné správě

Characteristics and Analysis of Employee Benefits in Public Administration

Student: Bc. Dominik Partyka

Vedoucí diplomové práce: Ing. Jana Hakalová, Ph.D.

Ostrava 2016

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Dominik Partyka**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně
Téma: **Charakteristika a analýza zaměstnaneckých benefitů ve veřejné správě**
Characteristics and Analysis of Employee Benefits in Public Administration
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů
3. Charakteristika Magistrátu města Ostravy
4. Analýza a zhodnocení poskytování zaměstnaneckých benefitů v podmínkách Magistrátu města Ostravy
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 183 s. ISBN 978-80-7263-865-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 200 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

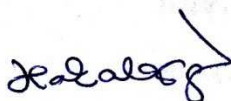
PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jana Hakalová, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 22.04.2016



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, mimo přílohu č. 2, vypracoval samostatně.

V Ostravě 22. 4. 2016

A handwritten signature in blue ink, reading "Partyka Dominik". The signature is written in a cursive, flowing style.

Bc. Dominik Partyka

Obsah

1. Úvod	5
2. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů	7
2.1. Motivace zaměstnanců	9
2.2. Odměňování zaměstnanců	11
2.2.1. Hlavní cíle odměňování zaměstnanců	11
2.3. Efektivita benefitů	12
2.3.1. Benefity mohou být rozličné povahy	13
2.3.2. Význam zaměstnaneckých benefitů	14
2.3.3. Postup při zavádění nových benefitů	15
2.3.4. Trendy v poskytování benefitů	16
2.3.5. Způsob zabezpečování benefitů	18
2.3.6. Věcné členění zaměstnaneckých benefitů	18
2.3.7. Rizika při uplatňování zaměstnaneckých výhod	19
2.3.8. Rozdělení benefitů podle daňové výhodnosti	19
2.4. Charakteristika jednotlivých benefičních plnění	21
2.4.1. Mimořádně výhodné benefity	21
2.4.2. Benefity s dílčí daňovou a odvodovou výhodností	26
2.4.3. Sociální fond	33
2.4.4. Benefity poskytované výhradně ze sociálního fondu	35

3.	Charakteristika Magistrátu města Ostravy	45
3.1.	Charakteristika města Ostrava a jeho vedení	46
3.1.1.	Zastupitelstvo města Ostravy a jeho výbory	46
3.1.2.	Rada města Ostravy	47
3.1.3.	Organizační schéma Magistrátu města Ostrava	48
3.2.	Směrnice k použití zdrojů ze sociálního fondu	48
3.2.1.	Statut sociálního fondu	48
3.2.2.	Výčet benefitů Magistrátu města Ostravy	50
3.2.3.	Ustanovení společná pro všechny plnění	53
4.	Analýza a zhodnocení poskytování zaměstnaneckých benefitů v podmínkách Magistrátu města Ostravy	54
4.1.	Vyhodnocení dotazníkového šetření	55
4.2.	Zhodnocení a doporučení	68
5.	Závěr	70
	Seznam použité literatury	72
	Seznam použitých zkratk	74
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1. Úvod

Motivace zaměstnanců je jedním z nejvýznamnějších faktorů, na které musí být brán ohled při správě kteréhokoli podniku, za účelem uskutečnění pracovních záměrů co nejefektivnější cestou. Už mnohokrát bylo prokázáno, že spolehlivým způsobem, jak dosahovat stanovených cílů, je stimulace pracovníků za účelem sladění jejich zájmů se zájmy zaměstnavatele. Znamená to, že významným předpokladem úspěšné firmy je to, jak se dokáže postarat o svůj lidský kapitál. Je na zaměstnavateli, aby dokázal dostatečně motivovat své zaměstnance a naplno využil jejich vzdělání, schopností, ale i zdravotního stavu a pocitu štěstí v osobním životě. Je proto potřeba vhodně zvolit systém zaměstnaneckých benefitů, aby bylo dosaženo maximální účinnosti na pracovním nasazení zaměstnanců.

Propracovaný a efektivní program zaměstnaneckých benefitů patří k charakteristickým nástrojům moderního managementu. Štědrá nabídka benefitů je důležitým měřítkem při posuzování pozice podniku na trhu. Cílem zaměstnavatele je spokojenost pracovníků způsobená správnou politikou zaměstnaneckých výhod (d'Ambrosiová, 2008). V současnosti benefity činí přibližně desetinu veškerých příjmů zaměstnanců Magistrátu města Ostrava a poptávka po nich je stále rozmanitější. V případě zavádění nových benefitů je nezbytné zmapovat motivační dopad jednotlivých plnění na zaměstnance. Tato diplomová práce, zabývající se analýzou a zhodnocením zaměstnaneckých výhod na Magistrátu města Ostrava je rozdělena na část metodologicko-teoretickou a část aplikační neboli praktickou.

Cílem práce je charakteristika zaměstnaneckých benefitů, stručný popis Magistrátu města Ostrava, analýza benefitních plnění, která jsou poskytována zaměstnancům a vyhodnocení spokojenosti s poskytovanými benefity. Posléze bude na základě zjištěných výsledků podán návrh na příslušná opatření za účelem zvýšení spokojenosti a motivace pracovníků Magistrátu města Ostrava.

Práce je rozdělena do pěti kapitol. Druhá kapitola slouží k individuálnímu seznámení se všemi benefitními plněními, ačkoli je zřejmé, že dílčí přehled o nich má již každý pracující. Tato kapitola rovněž doplňuje přehled všech existujících zaměstnaneckých benefitů krátkou charakteristikou jejich daňových a odvodových režimů z pohledu zaměstnance i

zaměstnavatele. Obeznamení se s daňovými a odvodovými režimy je naprosto zásadní pro pochopení výhodnosti poskytování libovolného zaměstnaneckého benefitu.

Diplomová práce vychází z analýzy odborné literatury, především publikací popisujících problematiku zaměstnaneckých výhod, dále byly analyzovány daňové a pojistné zákony v aktuálním znění a v neposlední řadě byly informace čerpány z odborných periodik zabývajících se změnami u jednotlivých benefitů od roku 2015. Při tvorbě této diplomové práce byly analyzovány především daňové a pojistné zákony v aktuálním znění.

Ve třetí kapitole je stručně popsána organizační struktura Magistrátu města Ostrava a rozebrán Statut sociálního fondu zaměstnanců statutárního města Ostrava zařazených do Magistrátu města Ostrava a do organizačních složek zřízených městem (dále jen „Statut sociálního fondu“), ve kterém jsou stručně popsány benefity poskytované zaměstnancům Magistrátu města Ostrava. Čtvrtá kapitola zahrnuje vyhodnocení provedeného dotazníkového šetření, zhodnocení obdrženého výstupu a návrhy na zlepšení současného systému úpravou stávajících anebo poskytnutím nových benefítních plnění, o které mají zaměstnanci Magistrátu města Ostrava evidentně největší zájem. Při zpracování diplomové práce byly použity metody deskripce, komparace, syntézy a analýzy.

2. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Benefitními plněními máme na mysli všechny výhody plynoucí od zaměstnavatele ve srovnání se třetími osobami, vyjma mzdy. Zaměstnanecké výhody jsou poskytovány bez právního nároku, což znamená, že je zavádí zaměstnavatel z vlastní vůle. Činí tak většinou v podobě vnitřního předpisu a ujednání v pracovní nebo kolektivní smlouvě. V první řadě by si ale zaměstnavatel měl zjistit, který druh benefitů je zaměstnanci oceňován nejvíce. Za tímto účelem se vyplatí udělat průzkum spokojenosti mezi pracovníky. Jde o analýzu, ze které jasně vyčteme zájmy a potřeby zaměstnanců a následně zvolíme variantu, která plní jejich očekávání nejvíce. Při volbě benefitů je proto důležité brát ohled na informace dosažené interním průzkumem.

Jak uvádí Petříková (2008, s. 80), „*není nic horšího než nabízet horníkům lístky na baletní představení nebo staršímu kolektivu zaměstnanců volné vstupy na adrenalinové sporty. Benefit, který nikdo nepoužívá je jen plýtváním penězi.*“

U zaměstnaneckých výhod nás především zajímá daňová uznatelnost výdajů u zaměstnavatele, ale rovněž daňový a odvodový režim u zaměstnance. Seznámení s daňovými a odvodovými režimy je naprosto zásadní pro pochopení výhodnosti poskytování kteréhokoli benefitního plnění.

Jedním z prvků daně z příjmů je charakteristika předmětu daně, jeho vymezení a přesné určení, co je předmětem daně. Je třeba si ale dát velký pozor, jelikož určení předmětu daně ještě nemusí přesně definovat daňový režim. Ten se může lišit, buď se plnění klasicky zdaňuje či se jedná o příjem od daně osvobozený bez limitu nebo osvobozený jen za určitých předpokladů a v omezené výši.

Posuzujeme, zda se jedná o daňový výdaj na straně zaměstnavatele, snižující jeho ZD a jaký daňový dopad mají na straně zaměstnance. „*Z daňového hlediska nás zajímá daňový režim na straně zaměstnance, tedy to, jestli je příjem benefitního charakteru ze zdanění daní*

z příjmů fyzických osob vyjmut nebo od této daně osvobozen čili nezdaňován, nebo zda jde u zaměstnance o zdaňovaný příjem ze závislé činnosti,“ konstatuje Pelc (2011, s. 11).

Z daňového pohledu je podle § 24 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“) významné, jestli je výdaj na příslušný benefit výdajem (nákladem) na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů a tudíž snižuje ZD poskytovatele těchto benefitů. Na druhou stranu, některé výdaje mohou být posouzeny jako daňově neúčinné. Zákon o daních z příjmů ve svém druhém odstavci nabízí obsáhlý výčet výdajů (nákladů) daňově účinných. Obecně musí výdaje snižující základ daně poplatníka splňovat následující kombinaci předpokladů:

- výdaje byly skutečně vynaloženy,
- výdaje byly vynaloženy za účelem získání zdanitelných příjmů,
- výdaje, které byly vynaloženy za příslušné zdaňovací období,
- jsou výdaji podle § 24 odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o daních z příjmů dává možnost zaměstnavateli zařadit výdaje na určité benefity do výdajů (nákladů) na získání, zajištění a udržení zdanitelných příjmů, u kterých by za normálních okolností nebyla tato možnost dovolena. Význam tohoto ustanovení je významný. Jedná-li se o plnění, které nemá charakter daňového výdaje u zaměstnavatele, které by za normálních okolností nesnižovalo ZD. Avšak v případě, že je benefitní plnění ujednáno s odbory v kolektivní smlouvě nebo v pracovní smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem popř. je vydáno formou interního předpisu, pak výdaje spojené s tímto plněním jsou daňově účinné, snižují tedy ZD poplatníka.

Nicméně o poznání složitější situace nastane u benefitů, u nichž zákon o daních z příjmů takový výdaj z daňových výdajů vyřazuje, případně jako daňový výdaj limituje. U některých benefitů zákon stanoví daňovou vyrovnanost. Daňovou vyrovnanost lze pochopit snadno. Za předpokladu daňově účinného výdaje snižujícího ZD u zaměstnavatele, je u zaměstnance na oplátku příjemem daňově a většinou také odvodově znevýhodněným. Obdobně funguje daňová asymetrie, když při daňovém zvýhodnění u zaměstnance, nesmí být výdaj na straně zaměstnavatele daňově účinný, což znamená nutnost hradit jej ze sociálního

fondy tvořeného zaměstnavatelem. Pokud zákon o daních z příjmů stanoví, že na určité zaměstnanecké benefity musí zaměstnavatel čerpat zdroje ze sociálního fondu, znamená to zákonné určení, že se nejedná o výdaj na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů, a proto jde o výdaj nesnižující ZD.

Významné je při poskytování benefitů dodržovat jejich nediskriminační charakter, protože právě benefity plnění nedokáží nahradit odměny za výsledky práce a pracovní výkon. Principem benefitů je, že se nerozčleňují jednotliví zaměstnanci podle pracovních výsledků, ale pouze na základě faktu, že jde o zaměstnance dané organizace se shodným pracovním zařazením neboli stejnou povahou práce.

Zaměstnanecké benefity lze poskytovat v rozdílné výši pro zaměstnance se zásadně odlišným charakterem práce či výrazně jiným zařazením, kdy se práce značně liší obtížností nebo pracovním prostředím, je různorodost v poskytování benefitů možná. Kupříkladu na provozech, kde existuje zvýšené zdravotní riziko, je naprosto v pořádku poskytovat rozšířenější a četnější benefity, aniž by to bylo považováno za diskriminační vůči ostatním provozům. Stejně tak nelze brát za diskriminační takové benefity plnění, které se váže na dosažení jistého věku zaměstnance nebo délky trvání jeho pracovního poměru u daného zaměstnavatele. Nejinak tomu bývá u zaměstnanců pracujících na částečný úvazek, kterým jsou benefity poskytovány v krácené verzi, a to úměrně k velikosti zaměstnaneckého úvazku.

„Za diskriminaci není považováno odlišné zacházení, pokud povaha pracovní činnosti vytváří zásadní požadavek nutný k výkonu dané práce. Existující výjimky ale musí být oprávněné a nároky přiměřené.“¹

2.1. Motivace zaměstnanců

Mezi aspekty ovlivňující výkonnost zaměstnance, které lze zároveň považovat i za zaměstnanecký benefit, můžeme bezesporu zařadit spokojenost zaměstnanců, která se odvíjí od motivace při výkonu jejich práce. Demotivovaný pracovník bude mít jen stěží snahu

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

provádět svojí práci kvalitně či se v ní dokonce zlepšovat. Proto je úkolem manažerů své podřízené nestále motivovat a tím je povzbuzovat k vyšším výkonům. Motivaci, spokojenost v zaměstnání a snahu při plnění zadaných úkolů u zaměstnanců může zlepšit souhrnný personální a motivační systém, jehož součástí jsou i benefity.

Horváthová a Čopíková (2007, s. 87) navíc uvádí, že „*úmyslem poskytovaných zaměstnaneckých benefitů je:*

- a) dát systém atraktivní a schopný konkurence, který pomůže získat a udržet si hodnotné zaměstnance,*
- b) snižovat nespokojenost a redukovat časté obměny zaměstnanců,*
- c) budovat dobré vztahy mezi zaměstnanci a podporovat loajalitu k organizaci,*
- d) umožňovat zaměstnancům, ale i organizaci jisté daňové výhody.“*

Cílem tohoto úsilí je, aby zaměstnanci měli šanci lépe uspokojovat své osobní potřeby i ve volném čase a díky tomu se zvyšuje také jejich výkonnost při plnění pracovních povinností. Úkolem péče o zaměstnance je zejména růst jejich výkonnosti, spokojenosti, udržení kvalitních zaměstnanců, utužování vztahů mezi kolegy a podpora motivace k práci. (Stýblo, 2003)

K dosažení efektivních zaměstnaneckých výhod je nezbytné požadavky zaměstnanců zároveň zjišťovat. Chceme-li vytvořit příznivý motivační systém, musíme poznat své zaměstnance a jejich potřeby. Výzkumem se zaměstnanců dotážeme, jak systém hodnotí ze svého pohledu. Jednomu takovému výzkumu bude věnována i praktická část této diplomové práce. Nicméně je na vůli zaměstnavatele jak širokou škálu benefitních plnění zvolí a kteří pracovníci budou mít právo na tyto benefity.

Macháček (2008, s. 13) upřesňuje, že „*výhody zaměstnancům mohou být poskytovány v různé míře:*

- a) plošné benefity – výhody, které plošně čerpají všichni zaměstnanci, například stravování, příspěvky na životní a penzijní pojištění, na kulturní a sportovní akce, na rekreaci, apod.;*

- b) volitelné benefity – poskytovány pouze důležitým zaměstnancům, jako třeba využívání služebního auta, telefonu, nabídka zaměstnaneckých akcií, atd.;*
- c) individuální benefity – přidělovány pouze jednotlivým zaměstnancům, např. pomoc při dlouhé nemoci, podpora při rodinném neštěstí, sociální výpomoc při řešení tíživé životní situace a další.“*

2.2. Odměňování zaměstnanců

Odměnou za pořádně odvedenou práci zaměstnanec neočekává pouze finanční odměnu, nýbrž také uznání nebo pochvalu. Je nezbytné, aby byl zaměstnanec ubezpečen, že jeho práce má pro organizaci přínos. Díky tomuto ujištění přináší zaměstnanci plnění pracovních úkolů větší radost a uspokojení. Zaměstnanci motivovaní pouze finančními odměnami nejsou podněcováni k dosahování znamenitých výsledků, a tak se spokojí pouze s průměrností.

V Evropě se zaměstnanecké výhody dělí vlastně do tří kategorií:

1. výhody sociální povahy (důchody poskytované organizací, životní pojištění hrazené zcela zčásti organizací, půjčky a ručení za půjčky, jesle a mateřské školky apod.),
2. výhody mající vztah k práci (stravování, výhodnější prodej produktů organizace pracovníkům, vzdělávání hrazené organizací a jiné),
3. výhody spojené s postavením v organizaci jako např. prestižní podnikové automobily pro vedoucí pracovníky, placení telefonu v bytě, nárok na oděv a jiné náklady reprezentace organizace či bezplatné bydlení (Koubek, 2001).

2.2.1. Hlavní cíle odměňování zaměstnanců

Vhodně vytvořený systém pro hodnocení a následné odměňování zaměstnanců může zvýšit efektivitu jejich práce a najít nevyužité rezervy, což postupem času zabezpečí úspěšný vývoj podniku. Úkolem odměňování je přispívat k odpovědnému plnění cílů stanovených vedením organizace. Podniky, které touží po úspěchu na dnešním vysoce konkurenčním trhu, by se měly snažit cestou spokojenosti motivovat své zaměstnance ke zlepšování výkonnosti.

Spokojenost v zaměstnání značně ovlivňuje právě i poskytování zaměstnaneckých benefitů, a proto by se odměňování zaměstnanců mělo řídit především následujícími zásadami:

- motivační – výše odměn by neměla být výrazně nižší, než odměny v jiných podnicích, protože mnozí pracovníci posuzují systém odměňování ve společnosti, při volbě a následné stabilizaci v zaměstnání,
- spravedlivé – zaručuje rovnost finančních výhod a garantuje zaměstnancům odměňování podle svých zásluh,
- transparentní – důležitá je jednoduchost, díky které porozumí systému všichni zaměstnanci a nebude docházet k případným omylům (Horváthová a Čopíková, 2007).

2.3. Efektivita benefitů

Obecně lze za benefity označit veškeré prospěchy a výhody plynoucí zaměstnanci, mimo mzdu a další povinná plnění. Benefity jsou hodnoceny tím pozitivněji, čím více poskytují daňové a odvodové výhody. Neexistuje žádná zákonná povinnost poskytovat benefity. Zaměstnavatel se sám rozhodne, obvykle ve vnitřní směrnici či formou dohody mezi ním a odbory v kolektivní smlouvě, v jakém rozsahu je bude poskytovat. Smyslem poskytování benefitů je vybudování příznivého vztahu zaměstnance k organizaci, čímž dojde k získání pocitu sounáležitosti s organizací a díky tomu pak zaměstnanec odvádí mnohem lepší práci. Všechny tyto faktory se pak odrazí ve větší míře spokojenosti v zaměstnání a šťastnějším osobním životě zaměstnanců.

Výhodnost benefitů leží v jejich daňovém a pojistném zatížení. Z pohledu daňového a pojistného zatížení máme rozdílnou míru efektivity benefitů, podle toho, jestli jsou nebo nejsou výdajem daňově uznatelným u zaměstnavatele a také zda se příjmy započítávají do VZ pro výpočet obou pojistných plnění zaměstnance. Z pohledu zaměstnanců jsou benefity v některých případech vítanější než zvýšení mzdy. Díky absenci odvodu daní je jejich dopad na výslednou mzdu zaměstnance příznivější. Zaměstnanecké benefity patří mezi důležité nástroje k získávání a udržování pracovníků.

Jestliže organizace chce, aby měly zaměstnanecké výhody příznivý účinek na motivaci pracovníků, jejich spokojenost a stabilitu a také na dobré vztahy s odbory, měla by se zajímat, které zaměstnanecké výhody pracovníci preferují (Koubek, 2001).

2.3.1. Benefity mohou být rozličné povahy

V ideálním případě je nabídka benefitních programů volitelná, což umožňuje zaměstnancům volbu benefitů s největšími preferencemi. Volitelnost znamená, že je vytvořena škála možností, ze kterých si zaměstnanec vybere dle libosti.

Zaměstnavatelé v současnosti preferují volbu zaměstnaneckých výhod z několika základních skupin sahajících od zdraví až ke sportování či cestování. Na rozdíl od mzdy, benefitní plnění poskytuje zaměstnancům jisté přilepšení ke sjednané mzdě, přičemž nejsou vázány na výkon pracovníka. Často se při určování zaměstnaneckých benefitů bere ohled na délku pracovního poměru nebo se také přihlíží k pozici, na které pracovník působí.

Benefity mohou být zaměstnavatelem poskytovány z následujících zdrojů:

- na vrub výdajů daňově neuznatelných,
- na vrub výdajů daňově uznatelných,
- z fondů vytvořených ze zisku po odečtení daňové povinnosti,
- ze zdaněného zisku či nerozděleného zisku z předchozích let.

Jak uvádí Macháček (2008, s. 16), „*benefity poskytované zaměstnancům mohou být:*

- *osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti,*
- *podléhající zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti,*
- *nezahrnované do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění,*
- *zahrnované do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění.*“

Z následujícího shrnutí můžeme snadno usoudit, že za optimální benefity na straně zaměstnance můžeme určitě považovat ty osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnované do vyměřovacího základu sloužícího pro výpočet výše pojistných plnění a na

straně zaměstnavatele jsou optimální ty, které byly uznány jako daňově účinný výdaj, jenž zmenšuje základ daně z příjmů.

2.3.2. Význam zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké výhody mají mnohdy výhodnější daňový a odvodový režim, než pouhé zvyšování mzdy, a jsou proto zaměstnavateli hojně využívány. Zaměstnanecké výhody jsou možností jak v rámci pravidel daných daňovými zákony, legálně snížit daňovou povinnost. Úspěšné firmy se předhánějí v nabídce různorodých benefitů. Benefitní plnění jsou zaměstnanci zaručeny již pouhou existencí zaměstnaneckého poměru a které z významnější části nemají spojitost s odváděným pracovním výkonem zaměstnance. Nicméně nezřídka bývají stanoveny podmínky, které se týkají pracovní činnosti, pracovního zařazení nebo délky zaměstnaneckého poměru a jejich dodržení je nutné k získání nároku na benefit.

Benefity jsou poskytovány z několika příčin. Zaprvé z důvodů ekonomických, kdy umožňují spořit mzdové náklady s ohledem na daňové a odvodové zvýhodnění. Z toho také vyplývá, že benefity jsou součástí snah o daňovou optimalizaci v organizaci.

Udělování zaměstnaneckých výhod je rovněž nástrojem personální politiky, účinnou součástí řízení lidských zdrojů, které napomáhá přilákat slibné zaměstnance na trhu práce. Nabídka benefitů je způsobem diverzifikace od konkurence, umožňuje vybudovat pozitivní reputaci, zvýšit hodnotu značky a v neposlední řadě posiluje firemní kulturu. Úmyslem je také stabilizovat ty schopné zaměstnance a vybudovat u nich loajální přístup, jehož následkem je snížení souvisejících nákladů a vylepšení produktivity práce. Z tohoto pohledu jde o investici do zaměstnanců, jež lze považovat za efektivní.

Program zaměstnaneckých výhod ale také může být součástí tzv. krizového scénáře, například u zaměstnání, kde dochází ke kontaktu s širokou veřejností je nabízeno bezplatné očkování proti chřipce. Zaměstnavatel se tak vyhne chřipkové epidemii svých pracovníků a s tím souvisejícím hospodářským ztrátám. V takovém případě jsou náklady na prevenci mnohem nižší, než náklady na vypořádání se s vysokou nemocností. Součástí programu výhod může být například i rozčlenění benefitů do kategorií podle účelu plnění:

- **podpora zaměstnaneckého vztahu** – slouží k posílení zaměstnaneckého vztahu a jde o benefity bezprostředně související s pracovní pozicí např. poskytnutí služebního vozu také pro osobní potřebu, příspěvek na dopravu do zaměstnání;
- **kvalifikační růst a osobní vzdělávání zaměstnanců** – sem řadíme různé jazykové, ale i další vzdělávací kurzy a výuka, které následně zvyšují znalostní potenciál zaměstnanců, díky čemuž ve výsledku roste i konkurenceschopnost celé organizace;
- **zdraví zaměstnanců** – soustředí se na zdravotní hlediska života zaměstnanců a škála nabízených benefitů je opravdu široká, řadíme sem proplácení prvních tří dnů nemoci, týden dovolené navíc, vakcíny proti chřipce a očkování obecně, lázeňské rehabilitační pobyty, zdravotní dny volna, flexi pasy;
- **podpora volnočasových aktivit** – cílí na volný čas a aktivity sportovního či kulturního charakteru, například volné vstupy do rozličných sportovních zařízení nebo volňásky do divadel;
- **benefity mající sociální aspekt** – sem můžeme zahrnout půjčku nebo finanční výpomoc v období závažné životní události anebo tíživé sociální situace.

2.3.3. Postup při zavádění nových benefitů

Bezesporu je vždy potřeba vhodně zvolit systém zaměstnaneckých benefitů tak, aby bylo dosaženo maximální účinnosti na motivaci pracovníků. Cílem zaměstnavatele je spokojenost pracovníků způsobená danou politikou zaměstnaneckých výhod. V případě zavádění nových benefitů je nezbytné zmapovat motivační dopad jednotlivých plnění na zaměstnance. Zaměstnanci jsou rozděleni do různých věkových skupin, z rozdílných sociálních poměrů nebo zájmově jinak orientováni, kdy každý má jiný žebříček priorit a sociálních potřeb. Správně provedená analýza požadavků zaměstnanců, přispívá k pevnějšímu sepětí s hlavními cíli politiky zaměstnavatele.

Je třeba se ptát, jaké benefity by mohl zaměstnavatel ještě navrhnout, aby své zaměstnance motivoval k dosahování lepších výkonů? Jako jednu z možností vedoucí k řešení tohoto problému uvádí Koubek (2001, s. 115) možnost zavedení tzv. Cafeteria systému.

„Jestliže organizace chce, aby měly zaměstnanecké výhody příznivý účinek na motivaci pracovníků, jejich spokojenost a stabilitu a také na dobré vztahy s odbory, měla by se zajímat, které zaměstnanecké výhody pracovníci preferují.“

Kvůli těmto rozdílným požadavkům ze stran zaměstnanců začaly organizace nabízet volitelný systém zaměstnaneckých výhod, kde si může pracovník vybrat právě takové benefity, které jsou pro něho nejvýhodnější. Cafeteria systém je sociální program, ušitý zaměstnancům přímo na míru. Do Cafeterie se zaměstnanci přihlašují pod svým uživatelským jménem a heslem. V této aplikaci si následně zvolí požadované zaměstnanecké výhody v určené hodnotě.

V dalším kroku je nutná aplikace právních předpisů na program, jenž firma plánuje zavést. V této době musí společnost vytvořit také jednoduchý systém správy zaměstnaneckých benefitů, který by jednoduše umožňoval přehled o již čerpaných zaměstnaneckých výhodách. I díky tomuto systému je administrativa týkající se benefitů velmi snadná, přičemž poskytuje přehled o celkové částce investované do zaměstnaneckých výhod a usnadňuje tím kontrolu.

Závěrečným a mnohdy nejdůležitějším krokem je dostatečná informovanost o systému benefitů uvnitř organizace. Podcenění prezentace prvků nového systému zaměstnaneckých výhod, může ve výsledku způsobit, že nové benefity nejsou považovány za něco nadstandartního či motivujícího, ale pouze za běžnou součást mzdy.

2.3.4. Trendy v poskytování benefitů

V posledních letech se mezi nejčastěji poskytované benefity pravidelně řadí týden dovolené navíc nad rámec zákoníku práce, příspěvek na vzdělávání, příspěvek na stravování, mobilní telefon a služební automobil. Nicméně nabídka benefitů prochází neustálým vývojem. Zvláště v době kdy je těžší získat a udržet kvalitního pracovníka, se zaměstnavatelé snaží vyniknout hledáním nových forem benefitního plnění. Úspěšnou novinkou v oblasti zaměstnaneckých výhod se již staly dárky v podobě zážitků, jako jsou např. let horkovzdušným balónem, tandemový seskok na padáku nebo exotické masáže a procedury.

Zaměstnanec pravděpodobně na takový zážitek dlouhý čas nezapomene a vzpomínku na něj bude mít spojenou se svým zaměstnavatelem.

Společnosti Apple a Facebook nabídli svým zaměstnankyním příspěvek 20 tisíc dolarů, pokud si nechají zmrazit vajíčka, aby zvýšili šanci na otěhotnění v pozdějším věku. Uchování zmražených vajíček má mladým talentovaným ženám pomoci odložit rozhodnutí o mateřství na později a firmě zajistit mladého perspektivního zaměstnance. Starbucks nabízí dotování studia v rámci online bakalářského programu a telekomunikační společnost Qualcomm pro změnu umožňuje jakékoli skupině čtyř a více zaměstnanců vytvořit zájmový spolek a požádat o dotaci na činnost. IBM poskytuje obrácený mentorský program, kdy mladší zaměstnanci školí zaměstnance ve vedoucích pozicích. Stejná společnost svým zaměstnancům zabezpečuje bezplatnou pomoc finančního poradenství nezávislých poradců.

Ernst & Young dává svým zaměstnancům až 4 týdny neplaceného studijního volna. Ale určitě nejzajímavější benefit je v režii Deloitte, které umožňuje zaměstnancům, vzít si po odpracovaných 36 měsících, 3 – 6 měsíců tvůrčího volna pro osobní rozvoj či dobrovolnickou činnost. V této době má zaměstnanec nárok na 40 % své mzdy.² Zaměstnavatelé všeobecně podporují své zaměstnance v protikuřácké odvykací léčbě, a jiní zase pomáhají zaměstnancům dosáhnout správné tělesné hmotnosti. Pivovary nebo výrobní sektu nabízejí zaměstnancům nad rámec kolektivní smlouvy zaměstnanecké pivo popř. sekt.

Část zaměstnavatelů se rozhodla zachovat v Cafeteria systému možnost tzv. „bonus sacrifice“, který nechává výběr mezi účastí v programu zaměstnaneckých výhod anebo navýšením peněžní složky mzdy na zaměstnanci. Pokud zaměstnanec zvolí obětování benefitu ve prospěch peněžní složky mzdy, obětuje tím i část peněz, jelikož mzda na rozdíl od některých benefitů projde zdaněním a odvody na pojistné.³

²FORBES: *13 společností, které v Americe nabízejí ty nejlepší zaměstnanecké výhody ze dne 14. 4. 2015* [online]

³FinExpert: *Jak na firemní benefity aby uspokojovaly zaměstnance? ze dne 12. 1. 2015* [online]

2.3.5. Způsob zabezpečování benefitů

Přestože má zaměstnavatel zájem na široké nabídce benefitů a jejich kvalifikovaném zpracování tak ještě více ho zajímá, aby tak činil při co nejnižších nákladech na administrativu týkající se benefitů. Je proto zřejmé, že se bude dále rozvíjet trend outsourcingu⁴ agendy benefitů na externí specialisty v oboru.

Jak uvádí Pelc (2011, s. 26), „firmy specializující se na daný obor, mají zpravidla mnohem proškolenější a v dané problematice se orientující pracovní síly. Náklady na zajištění specializované činnosti jsou při využití outsourcingu zpravidla nižší. Zajišťování služeb pomocí zákona o daních z příjmů a pojistných zákonů však plně nese zaměstnavatel, nikoli jiný subjekt zpracovávající danou agendu.“

2.3.6. Věcné členění zaměstnaneckých benefitů

Velmi častým členěním benefitů, které vychází z otázky, jestli je v souvislosti s poskytováním benefitu nucen zaměstnavatel vynaložit finanční prostředky (např. příspěvek na ošacení), anebo je benefit uskutečňován bez finančního výdaje (poskytování služeb resp. výrobků za cenu menší než je obvyklé). Z pohledu zaměstnance se při použití té samé logiky nabízí členění na benefity peněžní a nepeněžní. U některých benefitů může docházet k prolínání napříč tímto členěním a ve značné míře zaleží i na tom, jakou cestou je příslušný benefit udělován zaměstnancům. Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na rekreaci formou vyplacení finanční částky, jedná se o plnění finanční. Avšak pokud je příspěvek na rekreaci uskutečněn formou bezplatného ubytování ve vlastním rekreačním zařízení, jedná se náhle o plnění nepeněžní.

Hlavní formy zaměstnaneckých benefitů můžeme pokaždé začlenit do jedné z následujících skupin:

- **finanční nepeněžní benefity** – charakteristickými reprezentanty jsou příspěvky na důchodové, životní, úrazové či stavební spoření a zvýhodněné půjčky zaměstnancům;

⁴ Outsourcing – proces přenesení některých činností na externí společnosti za cílem redukce vlastních nákladů na dané výkony a za účelem růstu kvality této činnosti

- **finanční peněžní benefity** – prodloužená placená dovolená, placené pauzy v práci nebo dny nemoci. Do této kategorie však spadají i rekreační, vzdělávací a rehabilitační programy, stejně jako možnost využití mateřské školy;
- **nefinanční nepeněžní benefity** – využívání firemního majetku k privátním účelům.

2.3.7. Rizika při uplatňování zaměstnaneckých výhod

Největším rizikem při uplatňování zaměstnaneckých výhod je nesprávná aplikace daňových a odvodových zákonů. Důsledkem chybného aplikování právních norem může být dodanění příslušných benefitů. V naprosté většině případů je nutné dodržovat parametry stanovené zákonem. Pouze za těchto podmínek je dovoleno uplatnit daňové nebo odvodové zvýhodnění. Je doporučeno se striktně řídit určenými zákonnými podmínkami, aby bylo v této oblasti dosaženo naprosté daňové bezpečnosti. Kupříkladu příspěvky na penzijní připojištění mohou být zvýhodněny jak daňově, tak i odvodově, ale pouze za předpokladu, že příspěvek od zaměstnavatele je společně se stáním příspěvkem poslán na účet zaměstnance v penzijním fondu.

Jakýkoli příjem, poskytnutý zaměstnanci a tedy každý výdaj zaměstnavatele, jestliže se k tomuto příjmu váže, je nezbytné analyzovat a přezkoumat. Zajímá nás nejen daňová uznatelnost výdajů u zaměstnavatele, ale rovněž daňový a odvodový režim u zaměstnance. Seznámení s daňovými a odvodovými režimy jsou naprosto zásadní pro pochopení výhodnosti poskytování kteréhokoli benefičního plnění

2.3.8. Rozdělení benefitů podle daňové výhodnosti

Bezpochyby nejdůležitějším členěním benefitů je to, které bere ohled na daňovou a odvodovou výhodnost. Především je nutné se zaměřit na daňový režim na straně zaměstnavatele, tedy poplatníka z hlediska daně z příjmů právnických osob. v případech kdy je zaměstnavatelem právnická osoba nebo z hlediska daně z příjmů fyzických osob, v případě kdy je zaměstnavatelem fyzická osoba:

- daňový režim výdajů – v případě, že se jedná o daňově uznatelný výdaj, jde o mimořádně výhodnou situaci pro zaměstnavatele,
- daňový režim příjmů – řešíme, zda je příjem zdaňován DPFO nebo od ní osvobozen,

- odvodový režim příjmů – ptáme se, zda zaměstnanci vzniká povinnost platit pojistné.

Režim daně je dán zákonem o daních z příjmů a to několika možnými způsoby. Zaprvé může být výdaj zaměstnavatele (v případech, kdy je benefit s výdajem spojen) určen jako daňový úplně nebo do limitu anebo je výslovně stanoven jako výdaj nedaňový. Poslední možností je situace, kdy může výdaj být daňový, ale pouze při splnění zákonem předepsaných podmínek. Dále pak, díky ustanovení zákona o daních z příjmů⁵, existuje možnost některé výdaje označit jako daňové. Stačí je ujednat v kolektivní smlouvě či dohodnout v smlouvě o pracovním poměru nebo vydat ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

A obráceně zaměstnance zase zajímá, jestli je příjem od daně z příjmů osvobozen nebo není. Stejně tak hraje důležitou roli, jestli je příjem součástí anebo je vyjmut z vyměřovacích základů pro výpočet sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Mimoto v případech kdy je zaměstnavatelem plátce daně z přidané hodnoty, mají benefity vztah i k dani z přidané hodnoty.⁶

Jako mimořádně výhodné označujeme benefity, které jsou u zaměstnavatele výdajem daňově uznatelným a u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a neberou se jako součást vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Jde tedy o situace souběhu všech tří výše zmíněných výhod. Pokud jde k souběhu dvou výhod, můžeme takové benefit označit jako zvýhodněné částečně.

Další skupina benefitů je výhodná pouze zčásti. Jedná se například o daňový výdaj zaměstnavatele, zároveň daňový příjem zaměstnance, který ale třeba není součástí VZ sloužícího pro odvody na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Naopak v jiných případech může zase jít o nedaňový výdaj zaměstnavatele, jenž je u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů, a díky tomu se nezahrnují ani do vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

⁵ § 24 odst. 2 písm. j) bod 5.

⁶ Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty

2.4. Charakteristika jednotlivých benefičních plnění

Charakteristika zaměstnaneckých výhod v této diplomové práci je rozdělena do tří oddílů. Hlavním kritériem, podle kterého byly jednotlivé benefity rozříděny, byl především jejich daňový a odvodový režim. Benefity byly analyzovány postupně od daňově i odvodově mimořádně příznivých, přes částečně daňově resp. odvodově výhodné, až po benefity, které jsou čerpány ze sociálního fondu a jsou pouze dílčím způsobem zvýhodněné na straně zaměstnance. Termín „sociální fond“ stanovuje vymezení režimu daně, které označuje výdaje ze zisku po zdanění, bez ohledu na to, zdali zaměstnavatel v účetnictví takový fond vytvořil anebo plnění poskytuje na vrub výdajů (nákladů) zvyšujících jeho základ daně.

Ke každému benefitu jsou ve stručné podobě uvedeny základní informace a údaje o daňovém a odvodovém režimu, které umožňují snadný přehled a orientaci v široké škále zaměstnaneckých výhod.

2.4.1. Mimořádně výhodné benefity

V úvodní skupině se nachází benefity, jenž byly zákonem o daních z příjmů uznány jako úplné daňové výdaje zaměstnavatele (popřípadě výdaje do zákonného limitu) a rovněž jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a díky tomu se nezapočítávají ani do vyměřovacího základu pro výpočet odvodů na pojistné. Nicméně do následujícího oddílu byly zařazeny rovněž i plnění ze sociálního fondu.

a) Příspěvky na soukromé životní pojištění a penzijní připojištění

Zákony pojednávající o pojistném na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, shodně jako zákon o daních z příjmů maximálně zvýhodňují příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, pokud je spojeno se státním příspěvkem. Podobné je zvýhodněno ještě soukromé životní pojištění. To je důvod, proč se právě tato plnění vyskytují velmi často. Daňový režim je již několik let identický u penzijního připojištění tak jako u soukromého životního pojištění. Zákon o daních z příjmů uznává tento výdaj jako daňový bez limitu, pokud je dohodnutý v kolektivní smlouvě, interní směrnici zaměstnavatele nebo v individuální pracovní smlouvě.

Po novelizaci je od roku 2008 stanoveno, že příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poslaný na účet do penzijního fondu je osvobozen od daně z příjmů. Obdobná situace funguje i pro důchodové připojištění. V součtu je ale příspěvek osvobozen od daně z příjmů nejvýše do 24 000 Kč za rok u jednoho zaměstnavatele. Tato zákonem stanovená hranice je limit i pro oba druhy pojištění. Není podstatné, jak je limit rozdělen mezi penzijní připojištění a životní pojištění, ale osvobozený je jenom nepeněžní příjem nepřesahující 24 000 Kč v jednom kalendářním roce. Částka přesahující tento limit se stává základem daně z příjmů i pojistného. Příjem přesahující částku osvobozenou od daně z příjmů fyzických osob tedy vstupuje do vyměřovacích základů pro výpočet pojistného.

b) Příspěvky a příplatky na nápoje a stravování

Následující podkapitola v sobě zahrnuje daňové a pojistné spojitosti s příspěvkem zaměstnavatele na stravování zprostředkovaně pomocí jiných subjektů, jedná se například o stravenky anebo v souvislosti s platbami za provozování vlastního stravovacího zařízení. S touto problematikou úzce souvisí také poskytování nealkoholických a ochranných nápojů zaměstnancům na pracovišti

c) Výdaje zaměstnavatele za chod vlastního stravovacího zařízení

Výdaje sloužící na chod vlastního stravovacího zařízení jsou daňové, ale příspěvek na stravovací zařízení můžeme uplatnit jako daňový výdaj, pokud zaměstnanec v daný den strávil v práci 3 hodiny a více. Při délce směny větší než 11 hodin, je daňovým výdajem i poskytnutí druhého jídla ve stejný den.

Na straně zaměstnance je hodnota poskytovaných stravovacích služeb, jakožto nepeněžního plnění zaměstnancům při konzumaci na pracovišti, stejně jako hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných na pracovišti, osvobozená bez limitu od daně z příjmů fyzických osob.

Jak již bylo zmíněno, většina těchto nepeněžních plnění, které nepodléhají dani z příjmů, je samozřejmě vyňata také z vyměřovacích základů pro výpočet odvodu na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. Avšak na rozdíl od těchto nepeněžních, peněžní plnění se do uvedených vyměřovacích základů začleňují.

d) Příspěvek zaměstnavatele na stravování zprostředkované prostřednictvím cizích subjektů

Zákon o daních z příjmů považuje za daňově uznatelné takové příspěvky na stravování, které jsou poskytovány jinými subjekty (restaurace, bufety) až do výše 55 % hodnoty jednoho jídla, nejvíce však 70 % hodnoty stravného pro zaměstnance definovaného v zákonu o daních z příjmů.⁷, zákoníkem práce⁸ a také příslušnými vyhláškami⁹. Příspěvek je stejně jako u předcházejících benefitů uznatelný, když zaměstnanec stráví v práci alespoň 3 hodiny v daný den. Obdobně při délce směny (včetně přestávky) přes 11 hodin je daňovým výdajem i příspěvek na druhé jídlo zaměstnance. Daný příspěvek nesmí být uplatněn na stravování zaměstnance, jemuž během směny vzniklo oprávnění na čerpání stravného podle zákoníku práce.

Cena poskytovaného stravování určeného ke konzumaci na pracovišti nebo zprostředkovaně jinými subjekty, je osvobozena od daně bez limitu, jelikož se jedná o nepeněžní plnění poskytované v rámci zákonných podmínek. Případné příspěvky v peněžní podobě ale nejsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny a tvoří peněžní plnění, která se zahrnují do vyměřovacích základů. A proto součástí vyměřovacího základu pro výpočet obou pojištění jsou pouze peněžní plnění.

e) Příplatky na stravování

Tímto termínem jsou především míněny příplatky na stravování nad hranici daňově uznatelných nákladů, ke kterým se zaměstnavatel zavázal. Jde vlastně o přeplatek nad zákonem stanovenou mezí a je hrazen ze sociálního fondu. U zaměstnance čerpajícího pouze nepeněžní plnění je daňová i odvodová situace totožná s předchozím bodem.

f) Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti

Jsou dva způsoby, kterými může zaměstnavatel zabezpečit pitný režim na pracovišti. Prvním je nabídka nápojů v podobě benefitního plnění, pokud nejde o ochranné nápoje a

⁷ § 6 odst. 7 písm. a) zákona o daních z příjmů

⁸ § 236 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

⁹ Vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích

druhým je poskytování nealkoholických ochranných nápojů, což je povinnost zaměstnavatele daná zákoníkem práce. Mluvíme-li o prvním případě, tedy poskytování nápojů nad rámec těch ochranných a vody, který nevyplývá z žádného zákona a musí tedy být poskytován ze sociálního fondu zaměstnavatele, přičemž u zaměstnanců je od DPFO osvobozeno.

Na rozdíl od předchozího, poskytování ochranných nápojů a vody není označováno jako benefit, protože zaměstnavatel má k nim zákonnou povinnost.¹⁰ Podle tohoto zákona zaměstnavatel musí dohlédnout, aby byli zaměstnanci na pracovišti zásobováni vodou a ve vymezených případech také ochrannými nápoji. Výdaje zaměstnavatele, ke kterým je povinen dle zákona, jsou uznány jako výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. Nepeněžní příjmy ve formě ochranných nápojů nejsou předmětem DPFO a nejsou ani součástí VZ pro výpočet pojistného. Leč u peněžních příjmů je tomu přesně naopak. Jsou zdaňovány DPFO, a proto je také zahrnujeme do vyměřovacích základů.

g) Ošatné

Ošatné znamená finanční příplatek zaměstnancům na běžné civilní oblečení. Jestliže se jedná o sjednaný a dohodnutý nárok, patří mezi výdaje daňové, jinak by tento výdaj musel zaměstnavatel hradit ze svého sociálního fondu. Z pohledu zaměstnance jde o příjem od daně neosvobozený, který je proto součástí základu daně z příjmů fyzických osob. Díky tomu není ani vyňat z vyměřovacích základů pro výpočet pojistného.

h) Odborný rozvoj zaměstnanců

Péče o odborný růst zaměstnanců zahrnuje především školení, prohlubování a zvyšování kvalifikace za účelem vykonávání kvalifikovanější práce anebo vzdělávání pro výkon nové pracovní pozice, pro kterou zaměstnanec dosud požadovanou kvalifikaci nesplňoval, pokud je tato funkce v souladu s potřebou zaměstnavatele. Za rozšiřování kvalifikace je považováno rovněž její udržování a obnovování. Účast na školení nebo jiných formách přípravy či vzdělávání s cílem prohloubení kvalifikace je považována za výkon práce, za který zaměstnanci přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

¹⁰ Zákon č. 592/1992 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečovaný cizími subjekty nebo ve vlastním vzdělávacím zařízení zaměstnavatele

Mluvíme zde o situaci, kdy vzdělávací zařízení patří přímo zaměstnavateli a ten v něm provádí specializovaný rozvoj zaměstnanců. V případě zabezpečování jinými subjekty, si zaměstnavatel platí služby jiných podnikatelských subjektů, které zajišťují různé semináře, kurzy a další odborný rozvoj a vzdělávání zaměstnanců.

Pro odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastní režii nebo zprostředkovaně třetími osobami, platí jediná podmínka, upozorňuje Pelc (2011, s. 50).

„Od počátku roku 2009 jsou daňovými výdaji také výdaje vynaložené na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele, pokud se podle § 230 zákoníku práce považují za výkon práce, anebo výdaje (náklady) na rekvalifikaci zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti.“

U zaměstnance jsou nepeněžní příjmy osvobozeny od daně s jedinou podmínkou, a to že odborný rozvoj musí mít souvislost s předmětem činnosti zaměstnavatele. Příjem osvobozený od daně se nezahrnuje do VZ pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Využití vzdělávacích zařízení formou nepeněžního plnění

Dalším probíraným plněním je nepeněžní plynoucí ze sociálního fondu za účelem školení a kurzů pro zaměstnance, které svým zaměřením nemají souvislost s činností zaměstnavatele a ani nebyly ujednány jako pracovně právní nárok. Nesplňují proto podmínku odborného rozvoje zaměstnanců a nemůžou tedy být uznány jako daňově účinné.

V situaci, kdy jsou nepeněžní příjmy zaměstnance osvobozeny od DPFO, nemůže zaměstnavatel tyto výdaje zahrnout mezi výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmu a hradí je ze svého sociálního fondu resp. zisku po zdanění. Jestli ale zaměstnavatel hradil tyto výdaje z daňově uznatelných, u zaměstnance se tím pádem bude jednat o zdanitelný příjem. Poněvadž jde o příjmy osvobozené od DPFO, jsou z tohoto titulu také vyňaty z vyměřovacích základů pro výpočet odvodů na pojistné.

2.4.2. Benefity s dílčí daňovou a odvodovou výhodností

Druhý oddíl charakterizuje zaměstnanecké výhody, které mají jenom částečné daňové a odvodové výhody, jejichž poskytnutí na vrub nákladů daňově uznatelných, je podmíněno splněním zákonem stanovených podmínek a zároveň došlo k jeho sjednání v kolektivní smlouvě nebo se k němu zaměstnavatel zavázal formou interního předpisu. Nicméně u některých benefitů se u zaměstnavatele ani o skutečný výdaj nejedná. U zaměstnance je tento příjem do limitu osvobozen od daně z příjmů a nezahrnuje se tedy ani do VZ pro výpočet pojistného na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení.

a) Doprava do zaměstnání

Pokud zaměstnavatel hradí peněžní i nepeněžní příspěvky na přepravu zaměstnanců do práce ve shodě s dohodou v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě anebo s vnitřním předpisem organizace, jedná se o daňový výdaj bez limitu. Nejběžnější formou tohoto příplatku jsou příspěvky na nákup dlouhodobých jízdenek městské hromadné dopravy, či doprava zaměstnavatele zajišťovaná ve vlastní režii formou bezplatných nebo zlevněných jízdenek pro zaměstnance.

Ze strany zaměstnance je příspěvek na dopravu, v peněžní i nepeněžní podobě, zdanitelným příjmem. Protože se jedná o odměnu, která náleží zaměstnanci za výkon závislé činnosti, stává se dílčím základem DPFO a není osvobozen. V případě nepeněžního plnění, je zdanitelná částka hodnota tohoto příspěvku v penězích, a pokud je doprava zajištěna ve vlastní režii zaměstnavatele, pak zdanitelným příjmem zaměstnance jsou náklady na provoz této dopravy. Hodnota příspěvku pro zaměstnance se navíc také zahrnuje vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotního pojištění.

b) Přechodné ubytování pro zaměstnance

Existuje mnoho oborů, kupříkladu stavebnictví, kde je častokrát nezbytné trávit dlouhou dobu daleko od domova a právě v těchto případech zaměstnavatelé zajišťují některým zaměstnancům dočasné ubytování v místě přechodného výkonu práce. Pochopitelně obec dočasného ubytování na místě výkonu práce musí být odlišná od obce, ve které má zaměstnanec nahlášen trvalý pobyt.

Přechodné výdaje na ubytování jsou uznány jako výdaj na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů v plné výši, a to za předpokladu splnění následujících podmínek:

- nejedná se o pracovní cestu,
- obec dočasného výkonu práce musí být odlišná od místa trvalého bydliště,
- zaměstnanec nesmí být ubytován v bytě nebo rodinném domě,
- příspěvek na přechodné ubytování je pracovně právním nárokem vyplývajícím z interního předpisu zaměstnavatele, kolektivní nebo pracovní smlouvy.

Podle ustanovení zákona o daních příjmů¹¹ jsou z pohledu zaměstnance osvobozeny nepeněžní příjmy, tedy ekvivalent hodnoty poskytnutého přechodného ubytování, do limitu 3 500 Kč za kalendářní měsíc. Jakákoli částka přesahující limit se bere jako součást daně z příjmů fyzických osob a identicky je tomu u pojistného, kde hodnota přesahující oněch 3 500 Kč měsíčně, navyšuje vyměřovací základy pro odvod pojistného.

c) Delší dovolená a tzv. „Sick days“

Ideou tohoto zaměstnaneckého benefitu je teze, že preventivní kratší léčba nemoci je výhodnější pro obě strany. Bojuje-li zaměstnanec s příznaky nemoci, je i pro zaměstnavatele výhodnější pustit ho na tři dny do postele a předejít tak nemoci dlouhodobější. V případech, kdy zaměstnavatel poskytuje dny pracovního volna nebo dokonce dovolenou prodlouženou o týden až dva, jsou všechny tyto dny řádně zaplacený. Pro zaměstnance jsou sick days (označované také jako „zdravotní dny volna“ nebo „dny na zotavenou“) nesporně výhodnější, než klasická nemocenská, kde první tři dny není nárok žádnou náhradu mzdy. Čerpání sick days proto mnohdy slouží právě k překlenutí těchto dní.

Podle výzkumu ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy ČR z roku 2014, v České republice poskytuje tento benefit zhruba čtvrtina společností s obvyklou dobou zdravotního volna 3 – 5 dní za rok.¹² Nevybraná doba zdravotní dovolené se nepřevádí do příštího roku ani neproplácí, např. jako nevyužitá dovolená. Není vzácností, že za nevyčerpané sick days jsou zaměstnanci odměněni jinými bonusy anebo dárky.

¹¹ Podle definice v § 6 odst. 9 písm. i)

¹² ING POJIŠŤOVNA [2014]: *V Čechách u firem frčí lékařské prohlídky, Moravané raději vzdělávají*

Za podmínky, že je plnění dohodnutým a uzavřeným pracovněprávním nárokem jsou výdaje na zdravotní dny volna daňově uznatelné. U zaměstnance jsou případné peněžní příjmy zdaňovány i zahrnuty jako součást vyměřovacích základů pro výpočet pojistného.

d) Věrnostní a stabilizační plnění

Nadto se zaměstnavatel může formou vnitřního předpisu, kolektivní nebo pracovní smlouvy zavázat k peněžním příspěvkům (peněžním darům) zaměstnanci. Různorodost věrnostních a stabilizačních je opravdu značná. Pohnutek vedoucích k poskytování stabilizačních plnění může být skutečně mnoho, ale mezi ty nejrozšířenější patří:

- odměny k pracovním výročím,
- při ukončení zaměstnání po získání nároku na starobní důchod,
- pravidelný příspěvek na stálé bydlení a energie,
- příplatek do průměrné mzdy v době nemoci,
- příspěvek při uzavírání sňatku,
- příspěvek při narození potomka,
- a další.

Tato peněžitá plnění poskytovaná vedle mzdy, se obvykle neváží k výkonu zaměstnance, nýbrž souvisí spíše s délkou zaměstnání, sociální situací apod. Navíc zde nesmíme zapomenout ani na životní jubilea, protože ve statutech sociálních fondů je toto plnění formulováno jako odměna při důležitých pracovních, ale i životních výročích zaměstnanců. Výše zmíněná plnění nejsou považována za dary zaměstnancům, jak definuje vyhláška o fondu kulturních a sociálních služeb, pokud jsou hrazeny ze sociálního fondu.

Jestliže zaměstnavatel hradí věrnostní a stabilizační plnění ve shodě s kolektivní smlouvou, individuální pracovní smlouvou anebo v souladu s vnitřním předpisem organizace, jedná se o daňový výdaj bez limitu v dohodnuté výši. Pokud by na tento benefit zaměstnanci nevznikal pracovně právní nárok vyplývající z pracovní a kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu, nemohlo by se jednat o výdaj daňový.

Všechny příspěvky náležící do benefiční skupiny věrnostních a stabilizačních plnění, jsou předmětem daně ze závislé činnosti, nejsou osvobozeny, a vstupují tudíž do obecného

základu daně z příjmů. Ani u pojistného není příjem vyjmut z příslušných vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Jediný příspěvek nezahrnovaný do vyměřovacích základů pojistného je příspěvek poskytnutý starobnímu důchodci (bývalému zaměstnanci) do roka od ukončení jeho zaměstnaneckého poměru.

e) Zvýhodněný nákup zboží a služeb od zaměstnavatele

V současnosti velmi oblíbeným benefitem je zvýhodněný odběr zboží a služeb, což se zpravidla projeví nižší cenou pro zaměstnance, než je ta pro běžného spotřebitele nebo cena za takovou komoditu obvyklá. Rozdíl mezi běžnou cenou a cenou sníženou pro vlastní zaměstnance, vyjádřený konkrétní částkou, nám v tomto případě dává hodnotu nepeněžního příjmu zaměstnance.

Zvýhodněný nákup zboží a služeb oproti ostatním zákazníkům zaměstnavatele může mít mnoho různých podob, např. banky umožňují svým zaměstnancům směňovat zahraniční měny v kurzu střed, který je nesporně výhodnější než mají ostatní klienti banky. Ovšem opět za předpokladu, že na něj vznikl pracovně právní nárok, tedy za předpokladu, že je součástí zaměstnaneckého vztahu.

Z pohledu daní z příjmů se u zaměstnavatele jedná o plnění, které neovlivňuje základ daně. Zatímco optikou zaměstnance jde o příjmy ze závislé činnosti a zaměstnavatel musí podle zákona o daních z příjmů v každém měsíci přičíst hodnotu tohoto nepeněžního plnění (tedy rozdíl mezi prodejní cenou a cenou zvýhodněnou pro zaměstnance) k celkovému základu daně. V režimu pojistného došlo v roce 2008 k významné změně pojistného režimu pro zaměstnance i zaměstnavatele, tím že novela pojistných zákonů stanovila termín zúčtovaný příjem. Z toho důvodu je hodnota tohoto benefitního plnění součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

„U tohoto benefitu dochází velmi často k jeho zneužívání, k porušování zákona. Benefit je ve velké míře používán jako součást mzdy, aniž však zaměstnavatel plní povinnosti plátce – tedy povinnost nepeněžní příjem zaměstnance plynoucí z odběru jeho zboží za nižší cenu zdanit a zároveň z něho odvést pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění,“ upozorňuje Pelc (2011, s. 69).

f) Využívání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely

Nežádka poskytuje zaměstnavatel svůj obchodní majetek zaměstnancům k jejich soukromým potřebám mimo pracovní dobu. Nicméně mohou nastat dva možné scénáře při poskytování následujícího plnění, které musíme kvůli odvodové a daňové odlišnosti rozlišovat:

- v případech, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci majetek, který zaměstnanec používá pro služební účely nebo k výkonu zaměstnání a závislé činnosti,
- v případech, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci majetek, který zaměstnanec běžně nepoužívá pro služební účely nebo k výkonu zaměstnání a závislé činnosti. Nicméně zaměstnavatel umožní jednorázově na určené časové období jeho využití k privátním účelům zaměstnance.

Jak už je z předchozího patrné, rozdělení do dvou zvláštních skupin je pro správné určení daňových a odvodových režimů nesmírně důležité.

Poskytování služebního vozidla i k soukromým účelům

Máme zde na mysli především bezplatné poskytování služebního motorového vozidla i pro soukromé cesty zaměstnanců a obzvláště frekventovaný je tento benefit u zaměstnanců na řídicích pozicích firem. Smyslem je motivovat zaměstnance cestou neplaceného poskytování služebního vozidla i pro soukromé aktivity. V dnešní době je tento benefit využíván přibližně $\frac{3}{4}$ všech pracovníků na řídicích pozicích.

Benefitní plnění v tomto případě nemá vliv na straně zaměstnavatele z hlediska daně, takže nijak neovlivňuje daňový základ. Zaměstnanec samozřejmě musí vozidlo využívat i při plnění služebních povinností. Pokud je zaměstnanci zapůjčeno vozidlo, jež se běžně k plnění služebních povinností nevyužívá, jedná se o půjčování věcí zaměstnancům, které bude probráno o dva body níže.

Mírně složitější daňový režim na straně zaměstnance, u kterého se při používání vozidla i k soukromým účelům, musí nepeněžní příjem vypočíst. Za příjem zaměstnance považujeme setinu vstupní ceny služebního vozidla (včetně daně z přidané hodnoty)

v každém i započatém měsíci využívání služebního vozidla. U vozidel pronajatých se nepeněžní příjem zjistí z počáteční ceny vozidla u původního majitele. Jestliže je nepeněžní příjem zaměstnance z poskytovaného vozidla nižší než 1 000 korun, započítává se do dílčího základu daně z příjmů fyzických osob právě 1 000 Kč.

Je-li v průběhu jediného měsíce zaměstnanci poskytnuto pro služební i soukromé účely více vozidel za sebou, do dílčího základu daně se zahrne 1 % hodnoty vozidla s nejvyšší vstupní cenou. Jestliže však zaměstnanec během jednoho měsíce využívá bezplatně více automobilů souběžně, do dílčího základu daně patří jedno procento s úhrnu celkové hodnoty všech souběžně používaných vozidel včetně daně z přidané hodnoty. Vstupní cenou zde myslíme definici vstupní ceny, jak je zavedena v § 29 odst. 1 až 9, zákona o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

I při detailnějším pohledu se zde objevuje pojem zúčtovaný příjem, zavedený novelizací zákona o pojistném na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistném na všeobecné zdravotní pojištění v roce 2008. Jak uvádí Pelc (2011, s. 71), *„zúčtovaným příjmem se pro účely obou zákonů rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.“*

Díky této novelizaci byla definice stanovena v takovém znění, aby byla zúčtovaným příjmem veškerá peněžní i nepeněžní plnění včetně používání auta pro soukromé potřeby. Pokud je plnění neosvobozeným předmětem daně z příjmů, musí se z něj odvádět i pojistné, a proto se součástí vyměřovacích základů stává 1 % z hodnoty vozidla používaného pro soukromé účely.

Poskytování dalšího majetku pro soukromé účely

Mimoto zaměstnavatel nabízí zaměstnancům k využívání i za soukromými účely další jeho majetek, např. služební telefon (u kterého mohou být do limitu hrazeny i soukromé telefonáty), notebook, ale musí se jednat o věci, které zaměstnanec běžně využívá při výkonu svého zaměstnání.

Pokud jsou tyto benefity v kolektivní nebo individuální pracovní smlouvě ošetřeny jako pracovně právní nárok zaměstnanců, pak se u zaměstnavatele jedná o výdaj na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů, za kterého platí soukromě hovory zaměstnavatel, vstupuje hodnota poskytnutého plnění do daňového základu, zatímco naopak zaměstnanec, jenž si hradil své hovory sám, nemá o tuto částku základ daně navýšen. A z této příčiny si snadno odvodíme, že hodnota hovorů proplacená zaměstnavatelem se započítává do vyměřovacích základů.

Půjčování věcí zaměstnancům

Myšleno je zde především jednorázové a časově vymezené půjčení strojů, náradí, zařízení a to buď bezplatně, nebo jen za úhradu nezbytných nákladů vznikajících poskytnutím a v tomto případě se může jedna i o věci, které zaměstnanec při své činnosti běžně nevyužívá. Na straně zaměstnavatele opět neexistuje možnost, jak by se toto plnění projevilo do daňového základu. Kdežto u zaměstnance je hodnota rozdílu mezi běžnou cenou a částkou jím zaplacenou za vypůjčení, nepeněžním příjmem, který se zahrnuje do základu daně a nepeněžní příjem (tedy tzv. zúčtovací příjem) spadá do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Z pohledu správy daní se ve srovnání s ostatními, jedná o poměrně složitý benefit.

Nabídka slevových karet

Tato situace nastává v případech, kdy zaměstnavatel vlastní slevové karty na určitý druh zboží nebo služeb a půjčuje je svým zaměstnancům a umožňuje jim tak, aby čerpali bonusy z těchto klubových, debetních a jiných karet i pro osobní spotřebu. Ve většině případů musí zaměstnavatel vynaložit jisté prostředky na nákup těchto karet, až poté vzniká nárok na slevy vymezeného zboží a služeb právě pro držitele této karty.

Podle zákona o daních z příjmů je výdaj na nákup takové slevové karty výdajem na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Pokud jsou tyto karty využívány i pro osobní potřebu jiné osoby (např. zaměstnance), lze uplatnit výdaje na opatření slevových karet pouze v poloviční výši. Za předpokladu, že by se jednalo o debetní kartu a zaměstnanec by na ní vytvořil závazek a zaměstnavatel ho posléze uhradil bez předpisu zaměstnanci, o výdaj na dosažení, zajištění a udržení příjmů by se tak samozřejmě jednat nemohlo.

Protože zaměstnanec získává výhodu slevových karet v souvislosti s výkonem zaměstnání, jde o příjem ze závislé činnosti podléhající dani z příjmů a protože nejde o žádnou výjimku, hodnota poskytnutého plnění také vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Nicméně přesné určení hodnoty peněžního či nepeněžního plnění je u slevových a bonusových karet velmi komplikované a uvedený benefit je těžce daňově spravovatelný.

2.4.3. Sociální fond

Termín sociální fond znamená účetně vytvořený fond, účelově vymezené peněžní prostředky pro potřeby, které by jinak byly hrazeny z fondů zabezpečujících kulturní anebo sociální potřeby zaměstnanců. Dokonce i z pohledu daně jsou fondy sociálních a kulturních potřeb ve stejné roli jako fond sociální, a proto je jedno, který z nich zaměstnavatel vytvoří.

Co se týče tvorby sociálního fondu, platí pro organizace ustavené územními samosprávnými celky, které vyhláška o fondu kulturních a sociálních služeb¹³ definuje jako příspěvkové organizace, a právě touto normou je stanoven základní roční příděl sloužící k tvorbě sociálního fondu ve výši 1 % z objemu všech mezd, jejich náhrad a odměn za vykonávanou práci. Ve sféře soukromé je sociální fond tvořen rozhodnutím statutárního orgánu a roční příspěvky do něj se zajistí ze zaplacených hrubých mezd ve výši 1 % anebo i více procent, to už záleží ne ochotě každého zaměstnavatele. Každý podnikatel si může sociální fond zřídit na základě svého rozhodování, dobrovolně si určí výši příspěvků do sociálního fondu a definuje jak nakládat se svými finančními prostředky. Na plnění plynoucí ze sociálního fondu mají nárok všichni zaměstnanci stejnou měrou, bez zřetele na jejich pracovní postavení, odborovou organizovanost nebo politickou angažovanost.

Mezi výdaje prokazatelně vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů nemůžeme zahrnout tvorbu účelových fondů, kromě výjimek stanovených v prvním odstavci § 25 zákona o daních z příjmů a proto tvorba těchto rezervních fondů nesnižuje daňový základ poplatníka. Jak už bylo vysvětleno, zdroje jsou do sociálního a ostatních

¹³ § 2 vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

účelových fondů odváděny ze zisku po zdanění, popřípadě u zaměstnavatelů se ztrátou jdou do nákladů daňově neúčinných.

a) Užití sociálního fondu

Zaměstnavatel si může zřídit libovolný počet těchto fondů, nicméně je bezpodmínečně nutné sestavit rozpočet a ošetřit pravidlo pro jeho použití. Při využívání fondu platí princip rovnosti, kdy prostředky fondu jsou určeny všem zaměstnancům v pracovním poměru bez rozdílu. Přestože lze ze sociálního fondu hradit zaměstnancům libovolná plnění, fond je vhodné využívat hlavně ke kulturním, sociálním a dalším obdobným potřebám zaměstnanců.

Všechny výhody plynoucí z různých zaměstnavatelem poskytnutých fondů, jsou pro zaměstnance pokaždé předmětem daně z příjmů fyzických osob. *„Jen některé zákonem vymezené příjmy zaměstnanců jsou osvobozené a díky tomu také nezapočítávány jako součást vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení,“* zmiňuje se Pelc (2011, s. 139).

b) Vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb

Vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP), se váže k organizačním složkám státu nebo jeho příspěvkovým organizacím a dále také k příspěvkovým organizacím zřízeným územními samosprávnými celky. Má z daňového hlediska vztah k zákonu o daních z příjmů, který specifikuje daňové režimy plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb. Zákon touto cestou vymezí podmínky náležitého benefitu, které je nezbytné splnit, aby byl příjem zaměstnance osvobozen od daně z příjmů.

Vyhláška je odděleným prepisem, ke kterému dále odkazuje zákon o daních z příjmů, a proto možnosti poskytování plnění z tohoto fondu jsou upraveny současným zněním vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb. Pořád je ale třeba mít na mysli, že vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb se váže pouze k:

- organizačním složkám státu,
- státním příspěvkovým organizacím,
- příspěvkovým organizacím zřízeným územními samosprávnými celky.

Charakteristiky zaměstnaneckých benefitů uvedeny u zaměstnaneckých benefitů poskytovaných ze sociálního fondu nebyly uvedeny rozdílně u zaměstnavatelů a subjektů spadajících pod vyhlášku FKSP (tedy organizačních složek nebo státních příspěvkových organizací), jelikož je poskytované plnění pro oba případy daňově i odvodově shodné.

2.4.4. Benefity poskytované výhradně ze sociálního fondu

Ve třetí, pro zaměstnavatele nejméně výhodné skupině, se seznámíme s benefity, které nemůžeme zahrnout mezi výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů a jsou tedy hrazeny ze sociálního fondu zaměstnavatele, zatímco na straně zaměstnance jsou tyto benefity osvobozeny od daně z příjmů i od plateb pojistného. Všechna benefiční plnění krytá zdroji sociálního fondu jsou pokaždé osvobozeným předmětem daně, který se tudíž neprojevuje na výši vyměřovacích základů.

a) Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým

Podle vyhlášky o FKSP je umožňována jednorázová sociální výpomoc zaměstnancům v případech mimořádně závažných či tíživých životních událostí anebo když se zaměstnanec musí potýkat s neočekávanou sociální situací. Jednorázová sociální pomoc zaměstnancům nebo jejich nejbližším pozůstalým může dosahovat až 15 000 Kč při řešení tíživých a neočekávaných životních situací. V případech zasažení živelnou pohromou, průmyslovou nebo ekologickou havárií vedoucích k vyhlášení nouzového stavu může se tato pomoc zaměstnanci nebo jeho nejbližším pozůstalým rovnat až 30 000 Kč. Obdobné podmínky samozřejmě platí i pro plnění hrazená ze sociálního fondu zaměstnavatele, který tvoří fondy ze zisku po zdanění, a z tohoto důvodu se na něj vyhláška o FKSP nevztahuje.

Na jeden konkrétní případ neočekávané komplikace životní situace zaměstnance je dovoleno poskytnout výpomoc pouze jednou. Avšak pokud k rozhodné skutečnosti dojde nahodile během roku vícekrát, může být i tato sociální výpomoc provedena v jednom roce několikrát za sebou. Důrazně se doporučuje věnovat čas správnému vymezení termínu „neočekávaná tíživá sociální situace“ a jeho jasnou interpretaci přidat do kolektivní smlouvy nebo charakterizovat v interní směrnici o poskytování plnění ze sociálního fondu, protože daná terminologie není vyhláškou o FKSP striktně určena. Nicméně plnění charakterizováno

jako sociální výpomoc se musí alespoň částečně týkat situace související s nepředpokládanou změnou životních poměrů a zabezpečování domácnosti zaměstnance. O každé sociální výpomoci rozhoduje zaměstnavatel zvlášť, v souladu s pravidly jejich čerpání.

Výdaje na totožná plnění ze sociálního fondu do výše stanovené zákoníkem práce¹⁴ a v § 24 zákona o daních z příjmů, jsou výdaji na dosažení zajištění a udržení zdanitelných příjmů, neboť zaměstnavatel má k těmto výdajům povinnost vyplývající z pracovně právního předpisu. Například jednorázové odškodnění manželovi, manželce nebo nezaopatřenému dítěti v případech mimořádně závažných případech, pokud je dohodnuto v kolektivní či pracovní smlouvě, může činit 240 000 Kč a hodnota přesahující tuto hranici by poté byla daňovým výdajem podle § 24 odst. 2, zákona o daních z příjmů.

Mimořádná peněžní pomoc zaměstnanci je do výše limitu stanovených vyhláškou FKSP od daně z příjmů osvobozena a proto příjem nad uvedený limit se pro pozůstalé stává předmětem daně z příjmů a ti uvedou ve svém daňovém přiznání pouze příjem přesahující osvobozený limit. Protože ve své podstatě nejde o vyplácení odměn za výkon povolání, Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým zaměstnanců se nezahrnuje do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

b) Rekreace zaměstnanců

Příspěvky zaměstnavatele z fondu tvořeného ze zdaněného zisku (neboli FKSP) jsou u zaměstnanců příjmy osvobozenými od daně z příjmů. Tyto příspěvky jsou poskytovány na rekreační pobyty a zájezdy zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, ozdravné pobyty dětí zaměstnanců, vlastní zdravotnická zařízení, firemní školky, dále také mohou být poskytovány příspěvky na sportovní akce a kulturní představení. Ovšem samotný příspěvek na rekreace včetně tuzemských i zahraničních zájezdů, je od daně z příjmů osvobozen nejvýše do 20 000 Kč za rok v souhrnu za zaměstnance i jeho rodinné příslušníky dohromady.

¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Nabídka rekreace ve vlastním zařízení

Zaměstnavatel je souběžně vlastníkem rekreačního resortu a formou tohoto benefitu umožňuje svým zaměstnancům využívání služeb jeho zařízení za zvýhodněnou cenu, tedy cenu znatelně nižší, než je pro obvyklé zákazníky. Pro zaměstnavatele jsou výdaje na provoz rekreačního zařízení daňovým výdajem pouze do výše zdanitelných příjmů plynoucích z provozu rekreačního zařízení. Kdežto nepeněžní příjem ve formě bezplatného nebo jenom částečně hrazeného pobytu v rekreačním zařízení zaměstnavatele, je od daně z příjmů fyzických osob zcela osvobozen, a proto není ani součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

Poskytnutí rekreace cestou nepeněžního plnění

Jedná se o formu předchozího plnění s tím rozdílem, že je zabezpečeno třetími subjekty a pojem rekreace musí být vymezen v dohodě s odborovou organizací nebo ve vnitřním předpisu organizace. Výdaj je hrazen zdroji sociálního fondu, ostatně každý benefit osvobozený od daně z příjmů na straně zaměstnance, nemůže u zaměstnavatele spadat do výdajů daňově uznatelných. Na straně zaměstnance jsou přijatá nepeněžní plnění osvobozená až na jednu výjimku. Tou je roční limit osvobození od daně ve výši 20 000 Kč u poskytování rekreací včetně zájezdů v úhrnu za zaměstnance i jeho rodinné příslušníky. Součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného by se stala částka, která by už předtím byla zdaňována jako příjem ze závislé činnosti, tedy nejspíše částka přesahující daný limit.

Příplatky na rekreaci

Opětovně zde máme na mysli příplatky na rekreaci zaměstnance společně s jeho blízkými rodinnými příslušníky, ale tentokrát jsou vypláceny v peněžní podobě zaměstnanci. Takové příspěvky je zapotřebí vymezit a obsáhnout do individuální pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy s odbory eventuálně do zásad hospodaření se sociálním fondem.

Pokud ale výdaj není ošetřen nebo dohodnut v některé ze smluv mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nejedná se o pracovní právní nárok a výdaj plyne ze sociálního fondu, popř. u zaměstnavatelů bez vytvořeného zisku je výdajem, který není uznán jako náklad na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Pro zaměstnance se jedná o neosvobozený příjem, který

vstupuje do obecného základu daně z příjmů zaměstnance, a proto je i součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

c) Využití zdravotnických středisek ve formě nepeněžního plnění

Zaměstnavatel může ze sociálního fondu (popřípadě na vrub nákladů nedaňových) hradit nákup vitamínů a jiných přípravků sloužících k posílení organismu ale i jiné medicínské položky, jako třeba očkování proti chřipce, rehabilitace, zdravotní pomůcky, pobyty v lázních, výroba brýlí nebo kontaktních čoček, ošetření zubů či zhotovení zubní protézy a mnoho dalších zdravotnických položek.

Je nezbytné dodržovat nepeněžní formu tohoto plnění, což znamená, že zaměstnavatel daruje zaměstnanci poukázku či slevový kupón, na který je možné si službu nebo zboží odebrat. Příjmy na ta samá plnění ale v peněžní formě jsou však pro zaměstnance předmětem daně z příjmů a jsou tím pádem i součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

d) Předškolní zařízení

Můžeme zde narazit na tři různé varianty, podle kterých se také mění daňový a odvodový režim tohoto benefitu. Závisí na tom, kdo má zařízení ve vlastnictví a zda zaměstnanci čerpají pouze nepeněžní plnění anebo zda zaměstnanci dostávají i peněžní příjmy. Z daňového hlediska je tedy nadmíru důležité, který z následujících případů se jedná:

- zařízení ve vlastnictví zaměstnavatele,
- zařízení ve vlastnictví třetí osoby,
- zaměstnavatel pouze dává peněžní příspěvky na předškolní zařízení.

První varianta předpokládá situaci, kdy zaměstnavatel je zároveň majitelem předškolního zařízení a dovoluje svým zaměstnancům jeho bezplatného užití nebo požaduje cenu nižší než je obvyklé. Zákon o dani z příjmů, stejně jako v několika předešlých případech, dovoluje tyto výdaje uplatňovat jako daňové, ale nemohou přesahovat částku zdanitelných příjmů, plynoucích z provozu předškolního zařízení. Na druhé straně hodnota poskytnutých služeb dětem zaměstnance, je od daně z příjmů osvobozena, a proto se nestane ani součástí vyměřovacích základů.

Situace se trochu změní, když je předškolní zařízení ve vlastnictví jiné osoby než zaměstnavatele, jenže ten tímto způsobem poskytuje zaměstnancům bezplatné užívání tohoto zařízení a na straně zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem. V případech, kdy je nepeněžní plnění poskytováno na základě pracovně právního nároku, je toto benefiční plnění zaměstnavateli uznáno jako výdaj na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. Podmínkou ale je, aby příjmy na straně zaměstnance byly zdaněny daní z příjmů i zařazeny do vyměřovacích základů pro výpočet pojistného. V opačném případě, když jsou příjmy zaměstnance od daně osvobozeny a díky tomu nezahrnuty do vyměřovacích základů, nesmí se jednat o daňový výdaj a zaměstnavatel je povinen hradit předmětné plnění ze sociálního fondu.

U příplatku na předškolní zařízení existují dvě možnosti, buďto nejsou výdaje na toto plnění pracovně právním nárokem anebo jsou sjednány jako pracovně právní nárok. Optikou předchozích případů si jednoduše odvodíme, že může jít buďto o výdaj poskytovaný ze sociálního fondu, ale v případě druhém, jde o výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Nepeněžní plnění není u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů, a proto je také součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

e) Kulturní a sportovní akce

Podle přesné definice zákona o daních z příjmů, která se prolíná celou třetí částí charakteristiky zaměstnaneckých benefitů, „*od daně z příjmů fyzických osob (zaměstnanců) jsou osvobozena nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce.*“¹⁵

Obsahem této skupiny benefitů je nepeněžní plnění ve formě používání tělovýchovných a sportovních zařízení ve vlastnictví zaměstnavatele nebo třetí osoby. Často se zaměstnavatel velkou měrou podílí na sportovních a kulturních akcích v režii jiných

¹⁵ § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

subjektů (např. volňásky do divadla, lístky na filmová představení, návštěvy muzeí a jiných památek, registrace do knihoven apod. Nicméně za kulturní akci lze označit také vánoční večírek pořádaný v restauraci a spojený ještě se symbolickým dárkem pro zaměstnance. Co se týče sportovních aktivit zaměstnanců, nepeněžní plnění může zahrnovat výdaje za pronájem sportovních zařízení (hřišť, tělocvičen, bazénů, kluzišť), příplatky na vstupné do obdobných zařízení a vstupenky do posiloven a jiných fitcenter.

Jedná se o výdaj ze sociálního fondu, tvořeného ze zdaněného zisku, protože u zaměstnance je příjem v plné míře osvobozen od daně z příjmů fyzických osob a proto se nestává součástí vyměřovacích základů. Naprosto opačná situace u zaměstnance by nastala, pokud by k příspěvkům na sportovní a kulturní akce docházelo peněžním plněním. Příjem by už nemohl být od daně z příjmů osvobozený a promítl by se i do vyměřovacích základů zaměstnance.

f) Nepeněžní dary poskytované podle pracovně právního nároku

Zaměstnavatelé mnohdy nabízí svým zaměstnancům některé z široké palety darů. V případě nepeněžních darů se jedná o pracovně právní nárok, pokud jsou poskytovány na základě kolektivní nebo individuální pracovní smlouvy nebo vydány v interních směrnících a jsou v souladu s vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb. Ty pak svým obsahem zavazují k těmto nepeněžním darům a zaměstnavatel je musí zajistit ve formě dárkových poukázek na nákup zboží nebo čerpání služeb. Daňový režim u zaměstnavatele zůstává stále stejný, tedy plnění plyne ze sociálního fondu nebo na vrub nákladů daňově neúčinných u těch zaměstnavatelů, kteří nevytvořili zisk.

Nepatrně složitější se celá situace stává na straně zaměstnance, kde je ročně osvobozena od daně z příjmů hodnota nepeněžních darů poskytovaných z fondů tvořených ze zisku do výše 2 000 Kč. Dary definované vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb mohou být následující:

- při pracovním výročí 20 let (pak v intervalech po 5 letech),
- při životních výročích každých pět let od 50 narozenin,
- za neobyčejné činy ve prospěch zaměstnavatele,
- za péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,

- při prvním odchodu do starobního důchodu.

Jenom výše vypsané případy jsou akceptovány jako nepeněžní dary a jejich výše nesmí přesahovat 2 000 Kč za rok, aby mohli být osvobozeny od daně z příjmů na straně příslušného zaměstnavatele. Dary u nichž nedokážeme určit který z důvodů obsažených ve vyhlášce o fondu kulturních a sociálních potřeb platí právě pro ně, nemohou být na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů. Pochopitelně osvobozené částky od daně z příjmů zahrnovány do vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Zatímco celá hodnota daného plnění přesahující 2 000 Kč za rok, se započítává do vyměřovacích základů pro odvod pojistného. Ale i toto pravidlo má jednu výjimku, kterou je peněžní i nepeněžní plnění poživateli důchodu (starobního popř. invalidního) v období do jednoho roku od ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele.

g) Půjčky zaměstnancům

Další finanční zvýhodnění, které je poskytováno zaměstnavatelem z fondů vytvořených ze zisku nebo na vrub nákladů daňově neuznatelných a je taktéž osvobozeno od daně z příjmů u zaměstnanců, plyne zaměstnancům formou půjček s nižším úrokem, než je obvyklé nebo v podobě bezúročných půjček. Vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb stanoví maximální výši návratné půjčky zaměstnanci na účely týkající se bydlení 100 000 Kč a u zaměstnance zasaženého přírodní katastrofou může činit půjčka na bytové účely až 1 000 000 Kč.

Na rozdíl od předchozích benefičních plnění zákon o daních z příjmů nestanovuje zaměstnavatelům, kteří jsou podnikatelskými subjekty (nevztahuje se na ně FKSP) povinnost řídit se podmínkami FKSP při poskytování půjček zaměstnancům.

Půjčky na bytové účely

Přesné vymezení pojmu bytové účely aktuální znění zákona o daních z příjmů ani vyhlášky o FKSP neobsahují. Ale výraz bytové účely je v souvislosti se zákonem o daních z příjmů specifikován jako stavba, která svou stavební úpravou splňuje nároky na rodinné bydlení a ve které je větší půlka podlahové plochy určena k obývacím účelům. Dále stanovuje podmínku, že rodinný dům nesmí mít více obytných jednotek než dvě a maximálně ten samý

počet nadzemních podlaží (počítáno bez půdy). Za pojmem bytové účely se ale nepochybně považují i byty, konkrétně podle referencí zákona o daních z příjmů, soubor místností, které jsou rozhodnutím stavebního úřadu označeny za bytové prostory. Termín bytové účely do sebe nicméně zahrnuje také změnu dokončené stavby, koupi pozemku za účelem postavení rodinného domu, koupi rozestavěného domu nebo koupě bytových prostor.

Zaměstnavatel poskytuje půjčky (v hotovosti eventuálně jako nepeněžní plnění) na bytové účely ze svého sociálního fondu za nižší úrok (případně žádný), než může fyzická osoba v dané době u peněžních ústavů získat. Rozdíl mezi běžným úrokem a zvýhodněným pro zaměstnance je v rámci tohoto plnění nepeněžní příjem zaměstnance. Peněžní zvýhodnění zaměstnance vypočteme podle složitého vzorce vymezeného v § 23 odst. 7, zákona o daních z příjmů nejméně jedenkrát za zdaňovací období. Zvýhodnění by mělo co nejpřesněji odpovídat částce, o niž splatil zaměstnanec méně, než by musel zaplatit při obvyklé úrokové míře. Plnění je osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob do úrovně zákonných limitů. Osvobození se vztahuje na příjem zaměstnance získaný z toho, že nezaplatil běžný úrok z půjčky 200 000 Kč (případně u pracovníka zasaženého přírodním neštěstím až do výše 1 000 000 Kč).

Jestliže velikost půjčky převyší uvedený limit, je běžný úrok z částky přesahující tuto hranici nepeněžním plněním a promítá se zaměstnanci do základu daně z příjmů fyzických osob. Podstatné je, že z perspektivy daně není samotná půjčka předmětem této daně, nýbrž peněžní výhody zaměstnancům související s podmínkami poskytování těchto půjček zaměstnavatelem z fondů tvořených ze zisku. Příjem je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného pouze z té části, která není osvobozena od daně z příjmů, tedy u zvýhodněných půjček přesahujících určené limity.

h) Půjčky k překlenutí tíživé sociální situace

Dalším plněním poskytovaným zaměstnancům k překonání tíživé finanční situace jsou bezúročné půjčky nebo půjčky s výrazně nižším úrokem než je obvyklé. I když pojmy tíživá sociální situace nejsou žádným zákonem definovány, mělo by se vždy jednat o situaci, ve které zaměstnanec zajišťuje své základní životní potřeby pouze s velkými obtížemi a za předpokladu okolností, které zaměstnanec prožívá nevlastní vinou. To znamená, že se ocitl

v nepříznivé sociální situaci kombinací jen stěží předvídatelných okolností, které nevznikly jeho zaviněním.

Příslušné případy nepříznivých okolností vedoucích k tíživé sociální situaci by měly být konkrétně vymezeny statutem příslušného fondu tvořeného ze zisku po zdanění. Každá tato situace by se měla vyznačovat způsobením výjimečnými okolnostmi, které je obtížné zvládnout a s tím spojenou finanční a sociální tísní. V našich zeměpisných podmínkách se jedná např. o přírodní katastrofy, požár, poničení vlastního majetku třetí osobou, krádež majetku, dlouhodobá pracovní absence, neplacení výživného a podobně.

Půjčka se zaměstnanci vyplácí hotovostně a je poskytována ze sociálního fondu zaměstnavatele. Příjem plynoucí zaměstnancům, cestou bezúročné půjčky k překlenutí tíživé životní situace, je od daně z příjmů fyzických osob osvobozen do hranice 20 000 Kč za rok a při bezúročné půjčce zaměstnanci, jenž byl zasažen přírodní katastrofou až do výše 200 000 Kč za kalendářní rok.¹⁶ Pokud hodnota půjčky za zdaňovací období přesáhne zákonný limit, zahrnuje se částka obvyklého úroku přesahující skutečně zaplacený úrok do základu daně z příjmů. Jakékoliv poskytnutí zvýhodněné půjčky na zákonné účely je vyřazeno z vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

i) Sociální výpomoc zaměstnancům k překonání obtížných poměrů v důsledku pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie či jiné události spojené s vyhlášením nouzového stavu

Ze sociálního fondu může zaměstnavatel v hotovosti uhradit jednorázovou sociální výpomoc zaměstnanci s překonáním jeho mimořádně těžkých poměrů v důsledku pohromy nebo průmyslové havárie v oblasti, na které byl vyhlášen nouzový stav. U zaměstnance se jedná o nevratný peněžní příjem, který je až do výše půl milionu korun osvobozen od daně z příjmů. Limit počtu poskytnutí tohoto benefitu není nezvykle vázán na zdaňovací období, ale na nastalou mimořádnou událost, která ztížila životní poměry zaměstnance a výpomoc je mu nabídnuta za účelem překlenutí této složité životní situace.

¹⁶ Viz § 6 odst. 9 písm. l) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

V případě havárie nebo pohromy na územích s vyhlášeným stavem nouze a následujícím poskytnutí sociální výpomoci zaměstnanci, je třeba dát si pozor na daňovou situaci zaměstnance u organizačních celků státu a jeho příspěvkových organizací. Neboť u zaměstnavatelů, kteří podléhají vyhlášce o fondu kulturních a sociálních potřeb, je pro zaměstnance nebo jejich nejbližší příbuzné osvobozena od daně z příjmů sociální výpomoc v hodnotě nejvýše 30 000 Kč.

Částka překračující limit je neosvobozeným předmětem daně z příjmů a započítává se také do vyměřovacích základů. Zatímco uvedený příjem, který splnil všechny zákonem uvedené podmínky a je osvobozený od daně z příjmů, nespadá ani do vyměřovacích základů pro odvod pojistného.

Další sociální výpomoci

Jedná se o sociální výpomoc, která však nesplňuje některé ze zákonných parametrů a není proto na straně zaměstnanců osvobozena od daně z příjmů. Pohnutek k poskytnutí sociální výpomoci můžeme zmínit nespočet, nicméně zdůvodněním pro tuto daňově nezvýhodněnou pomoc může být vykradení domu, závažné onemocnění, úmrtí v rodině, požár trvalého bydliště, ale na druhou stranu i svatba a srovnatelné rodinné události.

Zaměstnavatel poskytuje platbu ze sociálního fondu a příjem je u zaměstnance součástí jeho zdanitelných příjmů. Pojistné je analogicky jako v předchozím případě vyloučeno z vyměřovacích základů, protože se jedná o jednorázovou sociální pomoc v období neúnosné životní a sociální situace zaměstnance.

3. Charakteristika Magistrátu města Ostravy

Počátkem roku 1924 se obce Moravská Ostrava, Přívoz, Vítkovice, Mariánské Hory, Zábřeh, Hrabůvka a Nová Ves spojili do jediné a ta převzala název Moravská Ostrava. Do vedení nově vzniklé Moravské Ostravy byl ustanoven vládním komisařem Jan Prokeš. O rok později 3. dubna 1925 byl na ustavujícím zasedání městského zastupitelstva, zvolen starostou Moravské Ostravy. Po prvním českém starostovi Ostravy bylo pojmenováno Prokešovo náměstí, kde sídlí Magistrát.

Obr. 3.1 Nová radnice na Prokešově náměstí



Zdroj: <http://www.naseostrava.cz/zpravy-29/magistrat>

Magistrát města Ostravy sídlí v budově Nové radnice. Jedná se o monumentální komplex dostavěný v roce 1930, kdy se stal nejdražší dokončenou stavbou roku. Dodnes se Ostrava může pyšnit největší radnicí v České republice. V prvních letech po svém dokončení byla stavba často kritizována či dokonce odsuzována, avšak po letech se její příznačná věž stala neoddiskutovatelným symbolem města Ostravy. Rozlehlý komplex magistrátu je taktéž sídlem vědecké knihovny, městského obvodu Moravská Ostrava a Přívoz.

3.1. Charakteristika města Ostrava a jeho vedení

Následkem přijetí zákona o obcích po sametové revoluci, došlo k obnovení samosprávy obcí a z měst byly znovu vytvořeny oddělené právnické subjekty, v případě Ostravy veřejnoprávní korporace. Postavení a kompetence města jsou nyní definovány zákonem č. 128/2000 Sb., o obecním řízení, obecně závaznou vyhláškou města Ostravy č. 14/2013 a Statutem města Ostravy, ve znění pozdějších změn a doplňků. Město Ostrava má také status obce s rozšířenou působností, již vykonává pro více než desítku měst, tvořících jeden správní obvod společně s 23 obvody samotného města. Ostrava je tedy spravována na dvou úrovních. Kompetence na území statutárního města jsou rozděleny mezi správní orgány města Ostravy a správní orgány jednotlivých městských obvodů.

Město Ostrava je také zodpovědné za zastupování státní správy v oblastech, jako je zdravotnictví, vzdělání, sociálních potřeb občanů a dohled nad fungováním celé řady úřadů (živnostenského, matričního, stavebního) nebo institucí (silničně-právní, ochrana životního prostředí, vodohospodářský apod.). Rozhodování v záležitostech vlastní působnosti je úkolem zvolených autonomních orgánů obce a městských obvodů. Naproti tomu rozhodování týkající se přenesené působnosti při provádění státní správy, činí sami úředníci městských obvodů a magistrátu. Nezbytným předpokladem k výkonu této činnosti je, že tito úředníci mají odbornou kvalifikaci k rozhodování v dané problematice a jsou způsobilí, což je prokazováno složením zkoušky prokazující zvláštní odborné způsobilosti.

3.1.1. Zastupitelstvo města Ostravy a jeho výbory

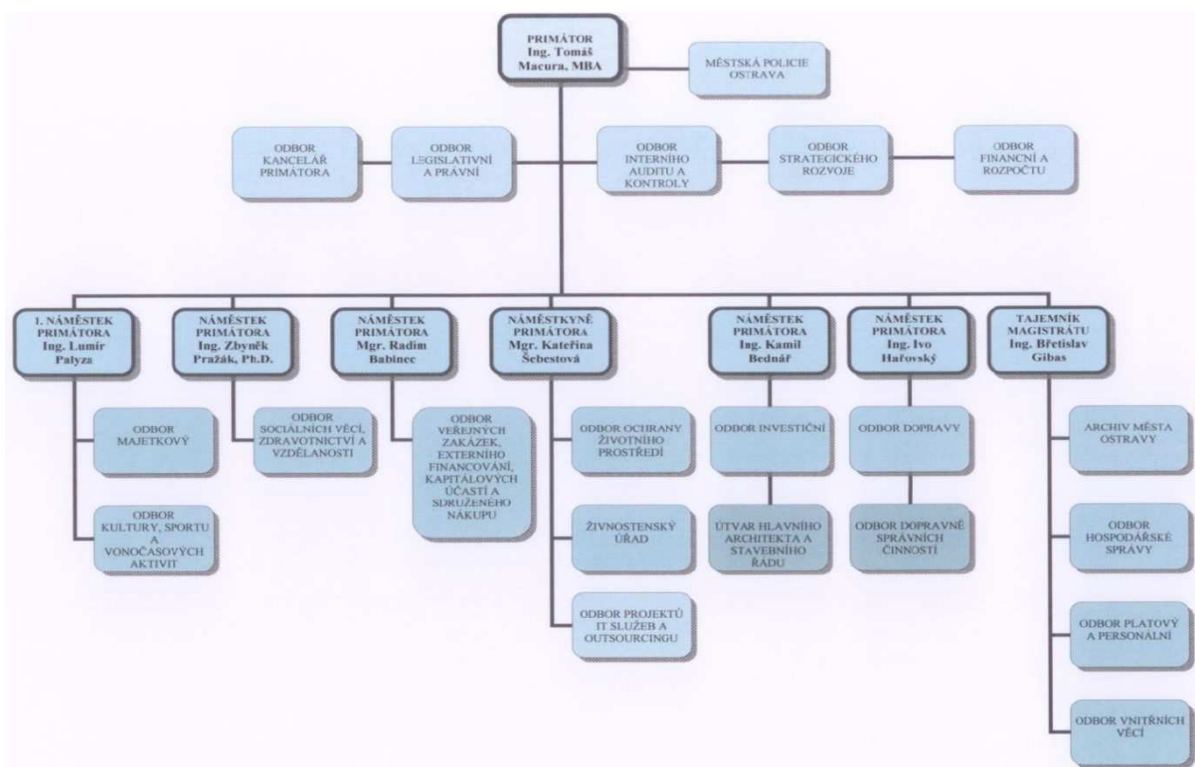
Do základního orgánu obce občané volí 55 zastupitelů na čtyřleté funkční období. Hlavním cílem zastupitelstva je dohled na řádné hospodaření s obecním majetkem a snaha držet se předem schváleného plánu rozvoje obce. Zastupitelstvo se podle schváleného jednacího řádu v letošním roce sejde k veřejnému jednání 8 krát. Důležitým úkolem zastupitelstva je schvalování rozpočtu a závěrečného účtu obce. Členové zastupitelstva také vydávají obecně závazné vyhlášky, zakládají a ustanovují orgány města, mohou udělovat čestná občanství a mnoho dalšího. Zastupitelstvo obce vytváří tzv. výbory (finanční, kontrolní), což jsou orgány odpovědné opět zastupitelstvu, které má výhradní právo v jejich zřizování. Výbory se zodpovídají zastupitelům a předsedou každého z nich, musí být

zastupitelem. Jednání výboru nejsou přístupné veřejnosti a jejich svolávání se řídí jednacím řádem výborů, obdobně jako je to u zastupitelstva.

3.1.2. Rada města Ostravy

Rada obce je v oblasti samostatné působnosti výkonným orgánem, který se za svoji činnost zodpovídá zastupitelstvu. Jejím členem je vždy starosta, místostarosta a lichý počet radních. Schůze rady jsou neveřejné a konají se podle schváleného harmonogramu zasedání rady města. Do působnosti rady města přísluší především zajištění hospodaření shodně se schváleným rozpočtem, výkon povinností zakladatele nebo zřizovatele vzhledem k právními osobám zřízeným zastupitelstvem města, plnění úlohy valné hromady ve společnostech, ve kterých je město jediným vlastníkem (akcionářem nebo společníkem), zakládání komisí a řízení jejich působení, provádění změn v organizační soustavě magistrátu, vytváření jednotlivých odborů, jmenování vedoucích odborů, vymezení norem pro přijímání a vyřizování stížností včetně peticí, vydávání nařízení města, uzavírání nájemních dohod a smluv o půjčce.

Obr. 3.2 Organizační schéma Magistrátu města Ostravy



Zdroj: Organizační řád Magistrátu města Ostrava

3.1.3. Organizační schéma Magistrátu města Ostrava

Magistrát plní úkoly v samostatné působnosti i v oblasti přenesené působnosti. Ve věcech samostatné působnosti se magistrát zodpovídá zastupitelstvu a radě města. Magistrát tvoří primátor, náměstci primátora, tajemník a zaměstnanci města zařazení do magistrátu. Vedoucím úřadu je tajemník magistrátu, který řídí a kontroluje činnost zaměstnanců. Dále je magistrát členěn na odbory, jež jsou zřízeny pro individuální úseky jeho činnosti radou města. Odbory se mohou dále členit na oddělení, o jejichž zřízení, zrušení, jakož i náplni činnosti je opět rozhodováno radou města. Vedoucí odboru je do funkce jmenován radou města na návrh tajemníka magistrátu.

3.2. Směrnice k použití zdrojů ze sociálního fondu

Směrnice stanoví účel a zásady použití prostředků ze sociálního fondu zaměstnanců statutárního města Ostravy zařazených do Magistrátu města Ostravy a do organizačních složek zřízených městem (dále jen „sociální fond“).

3.2.1. Statut sociálního fondu

Současný statut sociálního fondu vešel v platnost usnesením zastupitelstva č. 2493/40 z roku 2006. Sociální fond je určen k zajištění financování sociálních potřeb zaměstnanců v pracovním poměru u Magistrátu města Ostravy a do organizačních složek jím zřízených. Jeho působnost navíc zahrnuje i členy zastupitelstva, kteří jsou dlouhodobě uvolněni pro výkon funkce, např. členové zastupitelstva „na plný úvazek“, primátor nebo náměstci primátora.

Hlavním zdrojem zabezpečujícím financování sociálního fondu je každoroční příspěvek města určen jako 5 % z ročního objemu výdajů na platy zaměstnancům a členům zastupitelstva, který se v minulých letech pohyboval v rozmezí deseti až jedenácti miliónů korun za rozpočtový rok. Jako hlavní zdroj mohou být označovány i připsané úroky plynoucí z účtu sociálního fondu. Zatímco za doplňkové zdroje financování sociálního fondu jsou pokládány dary a příspěvky od jiných právnických a fyzických osob a mimořádný příspěvek. Výše mimořádného příspěvku bývá stanovena na základě výsledku hospodaření statutárního

města po skončení rozpočtového roku. Výše příspěvku je ještě posuzována zastupitelstvem města s ohledem na podíl zaměstnanců na výsledku hospodaření za uplynulý rozpočtový rok.

Dle statutu je přesně stanoveno, že „*prostředky sociálního fondu mohou být využity k úhradě následujících zaměstnaneckých benefitů:*

- *příspěvek na rekreaci,*
- *příspěvek na organizovanou dětskou rekreaci,*
- *příspěvek na sociální opatření formou půjček,*
- *příspěvek na rehabilitační služby,*
- *příspěvek na penzijní připojištění,*
- *příspěvek na kulturní a sportovní akce,*
- *příspěvek na odívání,*
- *peněžní a nepeněžní dary,*
- *financování opatření směřujících ke zlepšení pracovních podmínek a pracovního prostředí zaměstnanců na základě rozhodnutí tajemníka magistrátu.“*

Výdaje ze sociálního fondu by měli být uskutečňovány s ohledem na schválený rozpočet fondu a platnými Zásadami pro čerpání prostředků ze sociálního fondu zaměstnanců Magistrátu města Ostravy a organizačních složek zřízených městem (dále jen „zásady pro použití prostředků fondu“). Čerpání prostředků ze sociálního fondu, s ohledem na schválený rozpočet, je upraveno především zákonem č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů a zákonem o dani z příjmů. Rada města navíc schvaluje zvláštní směrnici pro evidenci majetku, účetní postupy a nakládání s finančními prostředky. Jakákoli manipulace s prostředky sociálního fondu je součástí účetnictví statutárního města, nečerpané prostředky se převádí do dalšího roku a plnění zaměstnancům jsou zásadně v bezhotovostní formě. Přílohou statutu sociálního fondu jsou také zásady vztahující se k výdajům ze sociálního fondu.

3.2.2. Výčet benefitů Magistrátu města Ostravy

Zastupitelstvo města, do jehož vyhrazených kompetencí spadá zřízení „sociálního fondu“, vymezí podmínky jeho použití podle svého vlastního rozhodnutí, resp. podle své vlastní úvahy. Zásady pro použití prostředků sociálního fondu se mimo zaměstnance zařazené do magistrátu a městem zřízených organizačních složek, vztahují také k členům zastupitelstva dlouhodobě uvolněným pro výkon funkce (dále jen „zaměstnanci“).

a) Příspěvek na rekreaci

Příspěvek zaměstnancům na rekreační účely může činit až 5 000 Kč za rozpočtový rok a rekreační příspěvek je vyplacen společně s platem za měsíc duben. V případě zůstatku prostředků v rozpočtu sociálního fondu, může tajemník rozhodnout o vyplacení druhého příspěvku na rekreaci, a to společně s listopadovým platem.

b) Příspěvek na organizovanou dětskou rekreaci

Tento příspěvek může být poskytnut na rekreační a ozdravné pobyty, školy v přírodě, lyžařské výcviky, sportovní soustředění a jiné akce a obdobným zaměřením pro děti ve věku od tří až do osmnácti let. Po předložení dokladu o uhrazení ceny spolu s potvrzením organizátora o účasti na konkrétní akci lze poskytnout příspěvek až do 5 000 Kč na jedno dítě za kalendářní rok. Avšak příspěvek nesmí přesáhnout 80 % ceny akce a může činit nejvýše 250 Kč na den pobytu. Pokud se jedná o hromadnou rekreaci organizovanou pro děti zaměstnanců cestovní kanceláří, může zaměstnavatel poskytnout nepeněžní plnění ve formě úhrady tohoto pobytu. Nicméně hodnota nepeněžního plnění přesahující hranici 5 000 Kč, musí být vrácena zaměstnancem do pokladny magistrátu.

c) Příspěvek na sociální opatření formou půjček

Za předpokladu, že minimální měsíční splátka nebude nižší než 500 Kč, mohou být zaměstnanci, poskytnuty dva druhy bezúročných půjček:

- na bytové účely v maximální výši 30 000 Kč,
- k překlenutí tíživé finanční situace v maximální výši 20 000 Kč.

O poskytnutí sociálních půjček žádá zaměstnanec písemnou formou, kdy uvede konkrétní účely, ke kterým by bezúročnou půjčku použil. Podaná žádost je posuzována příslušným orgánem odborové organizace magistrátu a následně schvalována zastupitelstvem města Ostravy. Po případném schválení uzavírá za zaměstnavatele smlouvy tajemník.

d) Příspěvek na rehabilitační služby

Zaměstnanci mají také možnost čerpat příspěvek na rehabilitační služby, zmírňující negativní vlivy zaměstnání, až do úhrnné výše 2 400 Kč za kalendářní rok. Příspěvek poskytnutý na základě předloženého dokladu nesmí hradit více než 80 % z ceny rehabilitační služby. Částka je zaměstnanci vyplacena spolu s platem za daný měsíc. Pokud jsou rehabilitační služby poskytovány jako nepeněžní plnění na základě existence smlouvy mezi zaměstnavatelem a poskytovatelem rehabilitačních služeb.

e) Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnanci je na jeho požádání přispíváno ve prospěch osobního účtu zaměstnance vedeného u jednoho patřičného penzijního fondu se státním příspěvkem ve výši:

- Pokud zaměstnanec měsíčně spoří minimálně ve výši 350 Kč, činí příspěvek zaměstnavatele 200 Kč měsíčně,
- Pokud zaměstnanec spoří měsíčně minimálně ve výši 500 Kč, činí příspěvek zaměstnavatele 300 Kč měsíčně.

Tento příspěvek je poskytován pouze na základě uzavřené smlouvy, jejíž vzor je součástí přílohy statutu sociálního fondu a smlouvu za zaměstnavatele uzavírá tajemník magistrátu.

f) Příspěvek na kulturní a sportovní akce

Zaměstnavatel může zaměstnancům rovněž proplácet lístky na kulturní a sportovní akce, ale pouze za předpokladu splnění podmínek určených v závěrečném ustanovení zásad pro použití prostředků ze sociálního fondu. Příspěvek ve výši maximálně 1 000 Kč ročně je zaměstnanci vyplacen spolu s červencovým platem.

g) Ošatné

U zaměstnanců magistrátu je předpokládán kontakt s veřejností při výkonu své pracovní činnosti, a ti proto mají povinnost nosit oblečení přiměřené významu práce ve veřejné správě. Právě k těmto účelům slouží příspěvek na odívání. Jednorázový roční příspěvek je odstupňován podle postavení zaměstnance.

Tab. 3.1 Výše poskytovaných příspěvků na ošacení

Pracovní pozice	Výše příspěvku
Tajemník magistrátu	12 000 Kč
Vedoucí odborů	8 000 Kč
Vedoucí oddělení	5 000 Kč
Ostatní zaměstnanci	4 000 Kč

Zdroj: Směrnice k použití zdrojů ze sociálního fondu

Přesto na ošatné nemají nárok všichni zaměstnanci magistrátu, výjimkou jsou členové zastupitelstva dlouhodobě uvolnění pro výkon funkce a ti ze zaměstnanců, kterým jsou k práci poskytovány oděvy v rámci osobních ochranných pomůcek.

h) Peněžní a nepeněžní dary

Statut sociálního fondu v dalším bodu umožňuje, aby byly zaměstnanci vyplaceny dary v peněžní či nepeněžní formě. O jejich výši rozhoduje v každém případě jednotlivě tajemník magistrátu, avšak tyto dary nesmí přesahovat limit stanovený zásadami sociálního fondu.

Do výše 5 000 Kč:

- Za mimořádnou aktivitu zaměstnance, jako např. osobní pomoc při požáru, živelné události nebo jiných událostech za činy humanitární anebo sociální povahy,
- při životním jubileu 50. let,
- při odchodu do starobního či úplného invalidního důchodu.

Do výše 3 000 Kč:

- při životním jubileu 55 let a poté každé další kulaté narozeniny,

- za narození dítěte.

Výše darů je opět plně v kompetenci tajemníka magistrátu, který posuzuje výšku příspěvku s ohledem na délku pracovního poměru, přístup k plnění pracovních povinností a další aktivitě přinášející prospěch zaměstnavateli. Dary mohou být věcné nebo finanční a při souběhu podmínek, je poskytován u každé zvlášť.

i) Předškolní zařízení pro děti zaměstnanců

Zaměstnanci Magistrátu mohou vodit své děti do školky umístěné přímo v budově ostravské Nové radnice. Radní se rozhodli zřídit školku pro děti zaměstnanců již od jednoho roku věku, čímž jsou zároveň suplovány chybějící jesle a zaměstnancům je díky tomu umožněn dřívější návrat do zaměstnání. Důvodem ke zřízení byla nevhodná nabídka zařízení předškolního vzdělávání, obzvláště s ohledem na pracovní dobu zaměstnanců magistrátu. Většina předškolních zařízení má provozní dobu do pěti hodin, což je však na čas, kdy teprve končí úřední hodiny některým zaměstnancům magistrátu. Předškolní zařízení je v provozu také během školních prázdnin.

3.2.3. Ustanovení společná pro všechny plnění

Rekreační příspěvek, příspěvek na penzijní pojištění a ošatné jsou v závěrečných ustanoveních omezena společnými podmínkami a zásadami k jejich použití. Na příspěvky zaměstnavatele nemá podle tohoto předpisu nárok:

- zaměstnanci ve zkušební době,
- zaměstnanci s pracovní smlouvou kratší než půl roku,
- zaměstnanci vyňati z evidenčního stavu (ženy na mateřské dovolené),
- zaměstnanci se zkráceným úvazkem (pokud pracují méně než 30 hodin týdně),
- zaměstnanci, kteří nejpozději v den určený pro výplatu příspěvku dostali výpověď pro porušení povinností vyplývajících z předpisů k vykonávané práci,
- zaměstnanci, kteří nejpozději v den určený pro výplatu příspěvku dali výpověď nebo uzavřeli dohodu o skončení pracovního poměru (kromě skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti a z důvodu odchodu do důchodu).

4. Analýza a zhodnocení poskytování zaměstnaneckých benefitů v podmínkách Magistrátu města Ostravy

Přestože pro zaměstnance je mzda pořád nejpodstatnějším motivačním faktorem, pouze ona v současné době k získání a udržení schopných zaměstnanců nestačí. Vzniká potřeba tvorby komplexní soustavy zaměstnaneckých benefitů. Jak vyplývá z dosavadních zkušeností, je vhodné tak významnému motivačnímu prvku, kterým benefity bezesporu jsou, věnovat značnou pozornost.

Cílem práce je analýza benefitních plnění na základě dotazníkového šetření, která jsou poskytována zaměstnancům, vyhodnocení spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými výhodami a na základě zjištěných výsledků navrhnout opatření za účelem vyšší spokojenosti a motivace pracovníků Magistrátu města Ostrava. Analýza byla uskutečněna za pomoci vlastního dotazníkového šetření a strukturovaných rozhovorů se zaměstnanci. Získané údaje byly následně porovnány s teorií v úvodu této DP a na tomto základě byl proveden rozbor systému zaměstnaneckých výhod a jejich vliv na spokojenost a pracovní výkonnost.

Na základě rozboru systému budou interpretovány dosažené výsledky a vytvořeny případné návrhy vedoucí ke zdokonalení programu zaměstnaneckých výhod na Magistrátu města Ostrava. Ačkoliv je zřejmé, že zaměstnavatelé ve veřejné sféře mají v poskytování zaměstnaneckých výhod relativně svázané ruce (legislativou, finančními omezeními), budou navržena určitá doporučení, v případech kde bude nalezen prostor pro zlepšení.

Počet zaměstnanců na samotném Magistrátu města Ostrava se stabilně pohybuje okolo 825 pracovníků, přičemž provedeného dotazníkového šetření se zúčastnilo 188 respondentů, což činí 23 % všech oslovených zaměstnanců. Relativně nízká účast se dá vysvětlit tím, že zaměstnanci jsou možná natolik spokojeni s benefity, že podle jejich úsudku není v současné době nutné upravovat program zaměstnaneckých výhod na Magistrátu města Ostrava.

4.1. Vyhodnocení dotazníkového šetření

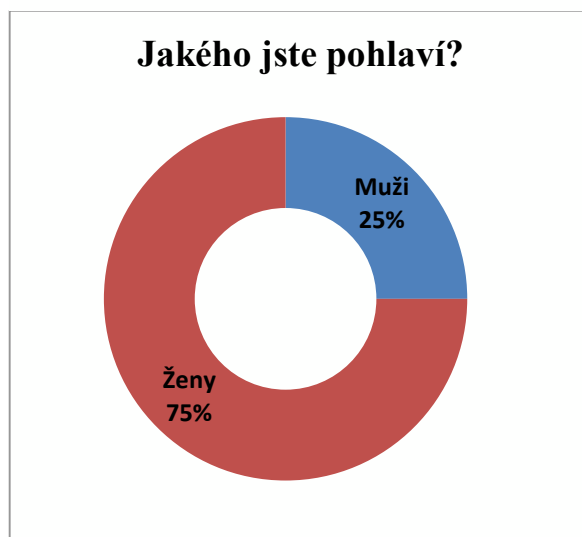
Výsledky dotazníkového šetření mezi zaměstnanci Magistrátu města Ostravy (dále jen „magistrát“) byly zpracovány do tabulek a grafů, vycházejících právě z údajů v těchto tabulkách a doplněny příslušným komentářem.

Tab. 4.1 Jakého jste pohlaví?

	Počet respondentů
Muži	47
Ženy	141
Celkem	188

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4.1 Jakého jste pohlaví?



Zdroj: Vlastní zpracování

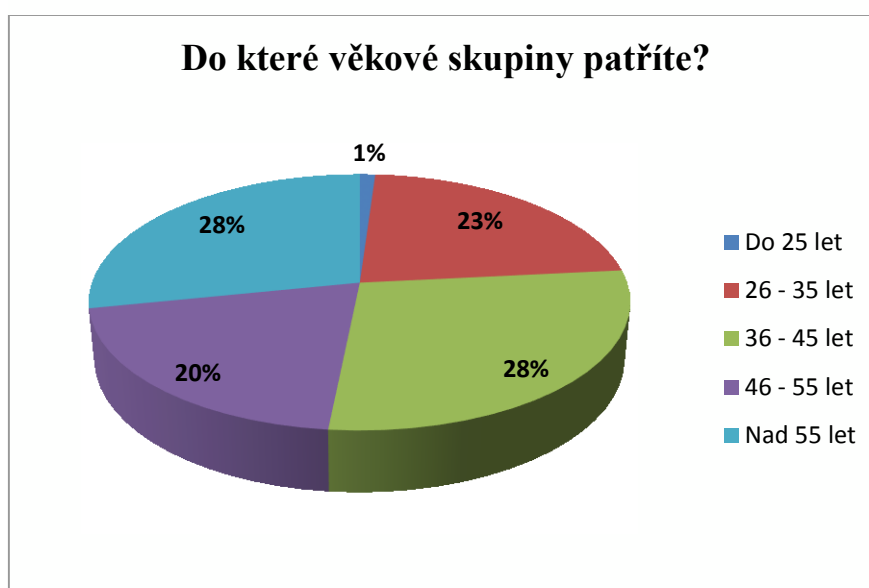
Komentář: Podle informací poskytnutých vedoucím personálního odboru, skutečný podíl mužů na Magistrátu města Ostravy činí bezmála 30 %. Spektrum mužů a žen, kteří se účastnili dotazníkového šetření týkajícího se jejich spokojenosti s poskytovanými zaměstnaneckými benefity, se tedy téměř shoduje se skutečným zastoupením pohlaví na magistrátu.

Tab. 4.2 Do které věkové skupiny patříte?

	Počet respondentů	Procentní podíl
Do 25 let	2	1,06%
26 - 35 let	42	22,34%
36 - 45 let	53	28,19%
46 - 55 let	38	20,21%
Nad 56 let	53	28,19%
Celkem	188	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4.2 Do které věkové skupiny patříte?



Zdroj: Vlastní zpracování

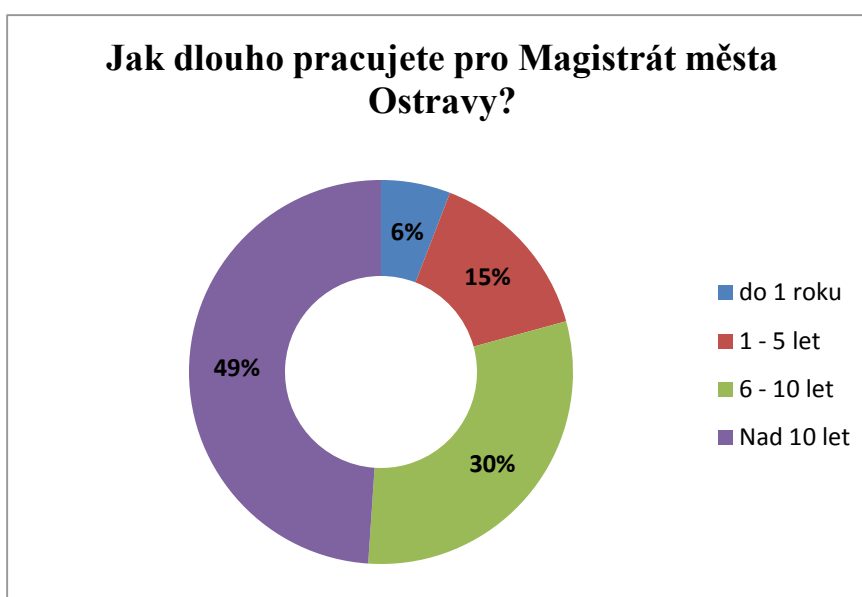
Komentář: Pouze zlomek dotázaných zaměstnanců se přihlásil ke kategorii do pětadvaceti let a naopak téměř polovina respondentů uvedla věk vyšší než 46 let. Jedním z důvodů je poměrně nízká fluktuace zaměstnanců na magistrátu, jak je patrné z další dotazníkové otázky. Avšak v podmínkách České republiky se dá věkový průměr zaměstnanců magistrátu považovat jako relativně nízký a počet zaměstnanců v nejnižší věkové skupině má také své opodstatnění. Výkon jakékoli funkce na magistrátu vyžaduje jistou úroveň vzdělání a schopností, jejichž nabytí trvá určitou dobu.

Tab. 4.3 Jak dlouho pracujete pro Magistrát města Ostravy?

	Počet respondentů	Procentní podíl
do 1 roku	11	5,85%
1 - 5 let	28	14,89%
6 - 10 let	57	30,32%
Nad 10 let	92	48,94%
Celkem	188	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4.3 Jak dlouho pracujete pro Magistrát města Ostravy?



Zdroj: Vlastní zpracování

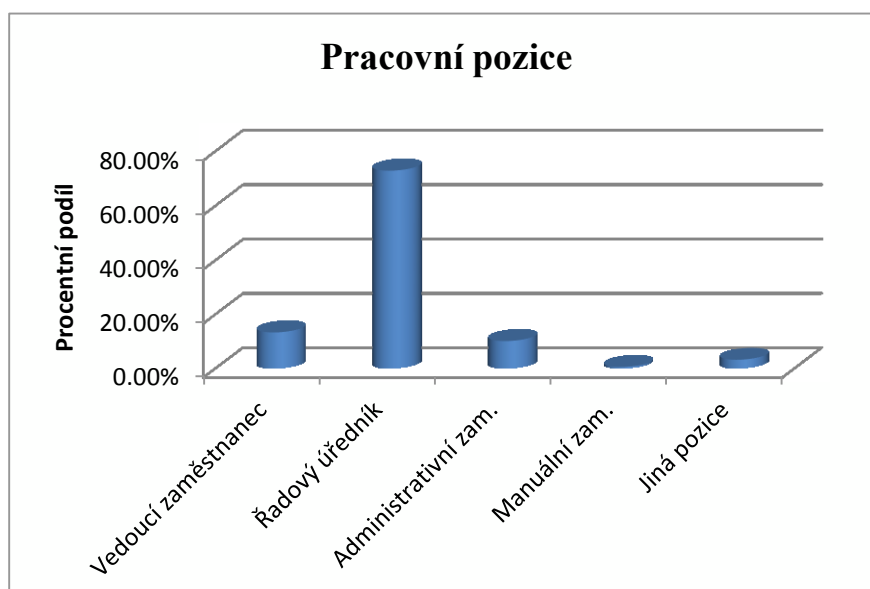
Komentář: Přes 5 % respondentů pracuje pro magistrát dobu kratší než 1 rok, od 1 do 5 let zde pracuje přes 14 % respondentů, 6 až 10 let pracuje na magistrátu přibližně 30 % respondentů a nad 10 let je to téměř polovina dotázaných zaměstnanců. Z těchto výsledků vyplývá, že na magistrátu pracují především zkušení zaměstnanci s dlouholetou praxí.

Tab. 4.4 Jaká je Vaše pracovní pozice?

	Počet respondentů	Procentní podíl
Vedoucí zaměstnanec	25	13,30%
Řadový úředník	137	72,87%
Administrativní zaměstnanec	19	10,11%
Manuální zaměstnanec	1	0,53%
Jiná pozice	6	3,19%
Celkem	188	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4.4 Jaká je Vaše pracovní pozice?



Zdroj: Vlastní zpracování

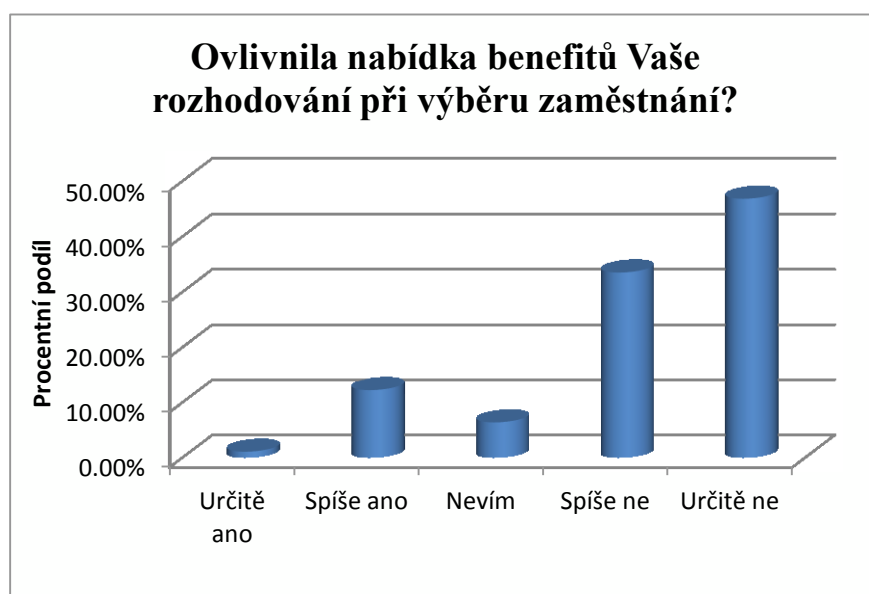
Komentář: Podstatnou část magistrátu tvoří řadoví úředníci a to téměř tři čtvrtiny ze všech respondentů. Zbytek zaměstnanců magistrátu je dále složen z vedoucích zaměstnanců, administrativních pracovníků, manuálních zaměstnanců a zaměstnanců v jiných pozicích, jako jsou např. projektoví manažeři anebo sociální pracovníci. Manuálních zaměstnanců, kteří se starají o chod a údržbu budovy Magistrátu města Ostravy, se výzkumu moc neúčastnilo. Bohužel byly dotazníky distribuovány většinou do kanceláří. Nicméně co se týče poskytování zaměstnaneckých benefitů má pracovní pozice vliv pouze na ošatné.

Tab. 4.5 Ovlivnila nabídka benefitů Vaše rozhodování při výběru zaměstnání?

	Počet respondentů	Procentní podíl
Určitě ano	2	1,06%
Spíše ano	23	12,23%
Nevím	12	6,38%
Spíše ne	63	33,51%
Určitě ne	88	46,81%
Celkem	188	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4.5 Ovlivnila nabídka benefitů Vaše rozhodování při výběru zaměstnání?



Zdroj: Vlastní zpracování

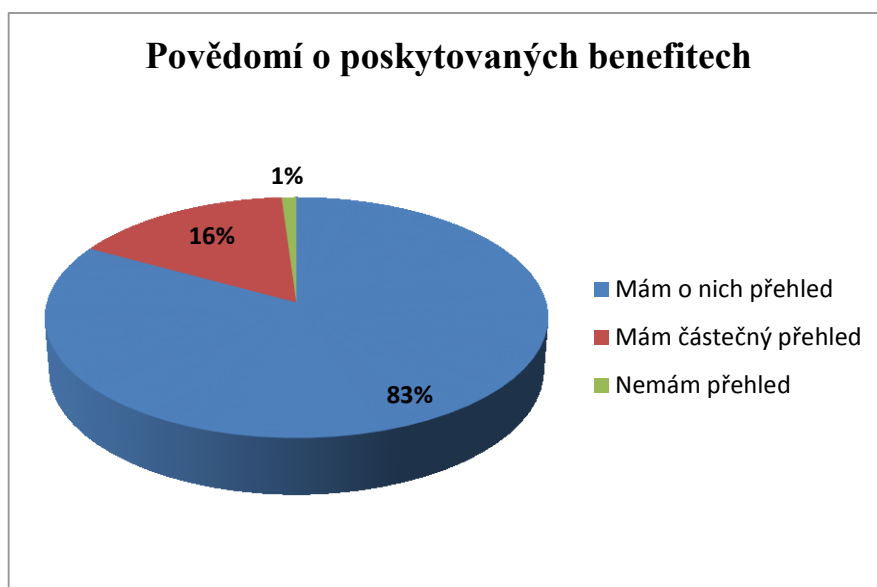
Komentář: Ačkoli se na první pohled zdá, že používání podnětů mimomzdového charakteru v odměňování není z pohledu zaměstnance magistrátu podstatným kritériem při rozhodování o svém budoucím povolání, skutečnost může být právě opačná. Jak je patrné z předchozího grafu 4.2, převážná část respondentů pracuje pro magistrát delší dobu a v době jejich nástupu ještě benefity nehrály v odměňování tak důležitou úlohu, jako je tomu dnes. Dalším argumentem je skutečnost, že statut sociálního fondu nepovoluje poskytování benefitů zaměstnancům s pracovní smlouvou na dobu šesti měsíců a kratší. Tato zásada se tedy vztahuje i na zaměstnance ve zkušební době, a proto nabídka zaměstnaneckých benefitů na magistrátu nehrála při jejich rozhodování tak významnou roli.

Tab. 4.6 Víte, které benefity Vám Magistrát města Ostrava poskytuje?

	Počet respondentů	Procentní podíl
Mám o nich přehled	156	82,98%
Mám částečný přehled	30	15,96%
Nemám přehled	2	1,06%
Celkem	188	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4.6 Víte, které benefity Vám Magistrát města Ostrava poskytuje?



Zdroj: Vlastní zpracování

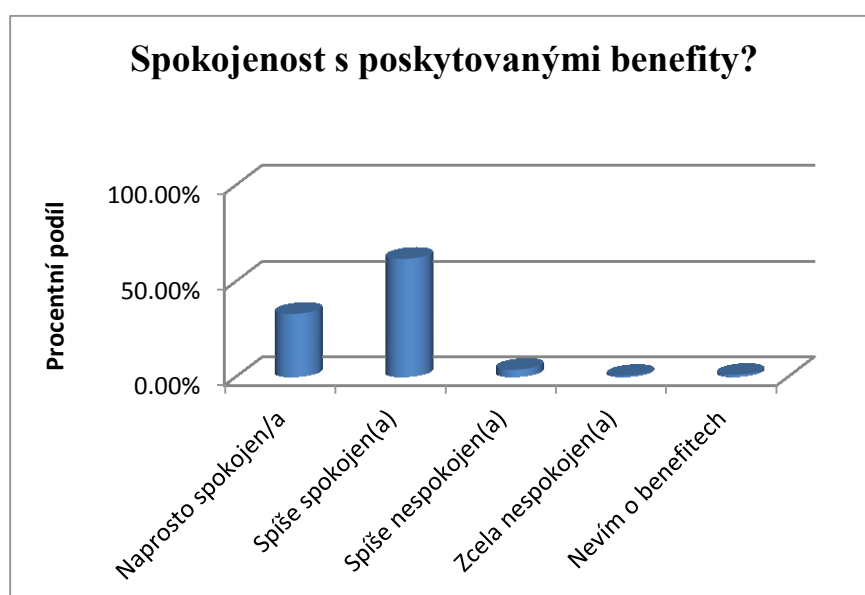
Komentář: Přehled o zaměstnaneckých benefitech má téměř 83 % zaměstnanců magistrátu, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření a alespoň částečný přehled má téměř 16 %. Vzhledem tomu, že v současné době probíhá mezi zaměstnanci magistrátu diskuze o navýšení programu benefitů, výsledek této otázky není překvapující.

Tab. 4.7 Jste spokojen (a) se zaměstnaneckými benefity, které Vám Magistrát města Ostrava poskytuje?

	Počet respondentů	Procentní podíl
Naprosto spokojen (a)	62	32,98%
Spíše spokojen (a)	116	61,70%
Spíše nespokojen (a)	7	3,72%
Zcela nespokojen (a)	1	0,53%
Nevím o benefitech	2	1,06%
Celkem	188	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4.7 Jste spokojen (a) se zaměstnaneckými benefity, které Vám Magistrát města Ostrava poskytuje?



Zdroj: Vlastní zpracování

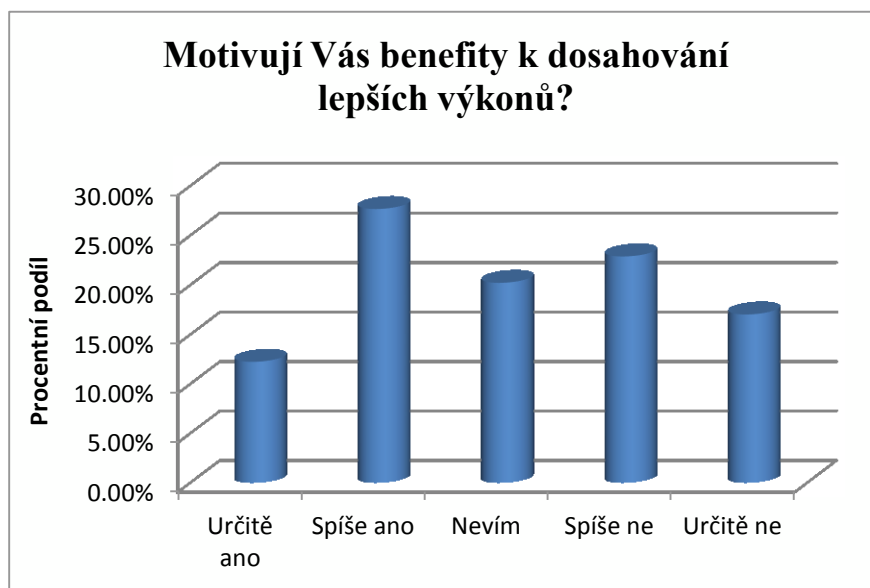
Komentář: Se zaměstnaneckými benefity je naprosto spokojeno 33 % respondentů a téměř 62 % je spíše spokojeno, z čehož vyplývá, že nespokojeno je jen velmi nízké procento dotázaných. Z těchto výsledků lze usuzovat, že na magistrátu převládá naprostá spokojenost s nabízenými benefity. Zaměstnanci magistrátu si uvědomují širokou nabídku benefitů ve veřejné správě, především ve srovnání se soukromým sektorem. Zejména z pohledu dlouhodobých zaměstnanců, kteří po dobu svého pracovního poměru zažili nebývalý boom programu zaměstnaneckých výhod, se jedná o posouzení situace realistickými očima.

Tab. 4.8 Motivují Vás zaměstnanecké benefity k dosahování lepších výkonů?

	Počet respondentů	Procentní podíl
Určitě ano	23	12,23%
Spíše ano	52	27,66%
Nevím	38	20,21%
Spíše ne	43	22,87%
Určitě ne	32	17,02%
Celkem	188	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4.8 Motivují Vás benefity k dosahování lepších výkonů?



Zdroj: Vlastní zpracování

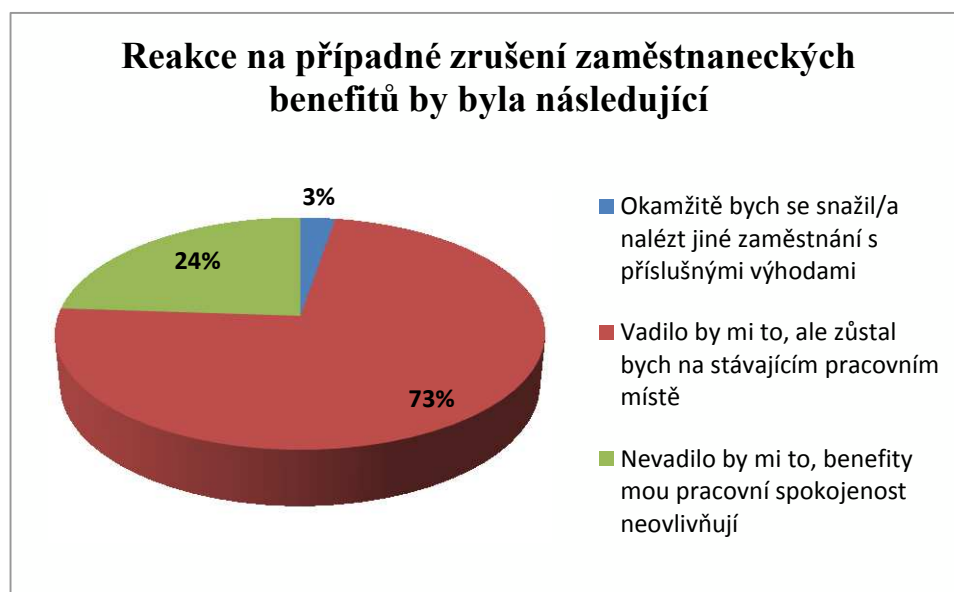
Komentář: U této otázky je překvapující odpověď zúčastněných zaměstnanců, protože větší polovinu dotázaných zaměstnanců benefity nemotivují k dosahování lepších výkonů. Dlouhodobí zaměstnanci možná mají tendenci brát štědrý program zaměstnaneckých benefitů jako nezpochybnitelnou složku odměňování. Na druhou stranu je třeba se ptát, jaké benefity by měla organizace poskytovat, aby své zaměstnance motivovala k dosahování lepších výkonů? Pro příznivý účinek na motivaci by mohl být zaveden tzv. Cafeteria systém. Jedná se o volitelný systém, který se zajímá, jaké výhody zaměstnanci preferují. Detailněji je popsán v podkapitole této diplomové práce 2.3.3. Ovšem dle názoru autora této DP nemá v současnosti jeho zavedení na magistrátu opodstatnění.

Tab. 4.9 Pokud by došlo k ukončení poskytování zaměstnaneckých výhod:

	Počet respondentů	Procentní podíl
Okamžitě bych se snažil/a nalézt jiné zaměstnání s příslušnými výhodami	5	2,66%
Vadilo by mi to, ale zůstal bych na stávajícím pracovním místě	138	73,40%
Nevadilo by mi to, benefity mou pracovní spokojenost neovlivňují	45	23,94%
Celkem	188	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4.9 Pokud by došlo k ukončení poskytování zaměstnaneckých výhod:



Zdroj: Vlastní zpracování

Komentář: Téměř 76% dotázaných zaměstnanců by vadilo ukončení poskytování zaměstnaneckých benefitů, což je pochopitelné, vzhledem k tomu, že zaměstnanecké benefity tvoří přibližně desetinu veškerých příjmů zaměstnanců. Necelé tři procenta respondentů uvedly, že by si začali hledat jiné zaměstnání. V tomto případě se pravděpodobně jedná právě o ty respondenty, kteří v páté otázce sdělili, že nabídka benefitů ovlivnila jejich rozhodování při výběru zaměstnání. Nicméně je velmi překvapující, že u celé čtvrtiny respondentů by ztráta zaměstnaneckých benefitů neměla vliv na pracovní spokojenost.

Tab. 4.10 S příspěvkem na penzijní připojištění jsem:

	Počet respondentů	Procentní podíl
Spokojen/a	116	61,70%
Částečně spokojen/a	57	30,32%
Nespokojen/a	8	4,26%
Nemám penzijní připojištění	7	3,72%
Celkem	188	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4.10 S příspěvkem na penzijní připojištění jsem:



Zdroj: Vlastní zpracování

Komentář: S výší příspěvku na penzijní připojištění je spokojeno přes 90 % zaměstnanců zúčastněných v dotazníkovém šetření, zatímco přibližně 4 % respondentů jsou nespokojeny, neboť preferují navýšení příspěvku na penzijní připojištění a ve svých dotaznících to přímo uvedli. Zaměstnanci lze přispívat na penzijní pojištění maximálně částkou 300 Kč měsíčně a je na zvážení, jestli je jeho výše dostatečná a zda by se v příštích letech neměla aktualizovat. Další část respondentů uvedla, že penzijní připojištění nemá a část z nich by místo příspěvku na penzijní připojištění uvítala spíše příspěvek na životní připojištění, který mezi benefity poskytované zaměstnancům magistrátu nepatří.

Tab. 4.11 Co Vám dává větší motivaci k zlepšování pracovního výkonu?

	Počet respondentů	Procentní podíl
Finanční odměna	147	78,19%
Morální odměna	37	19,68%
Zaměstnanecké benefity	4	2,13%
Celkem	188	100%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4.11 Co Vám dává větší motivaci k zlepšování pracovního výkonu?



Zdroj: Vlastní zpracování

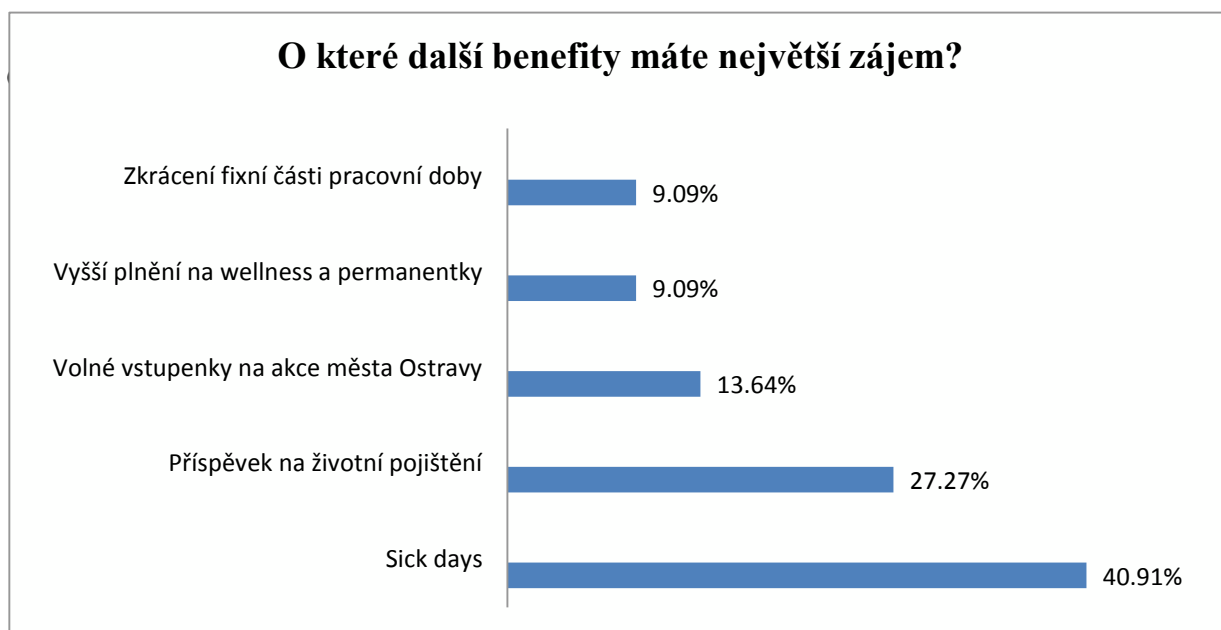
Komentář: Skoro čtyři pětiny dotázaných zaměstnanců uvedlo finanční odměnu jako největší motivaci k zlepšování pracovního výkonu, přes 19 % uvedlo morální odměnu a pouze 2 % napsalo zaměstnanecké benefity. Nutno však podotknout, že v deváté otázce by téměř 76 % zaměstnanců vadilo ukončení programu zaměstnaneckých benefitů, a z tohoto důvodu si myslím, že pro zaměstnance Magistrátu města Ostrava jsou samozřejmou složkou jejich celkového příjmu. Z toho jasně vyplývá, že nejvýraznějším motivačním faktorem je bezesporu vyšší peněžní složka mzdy.

Tab. 4.12 O které další benefity máte největší zájem?

	Sick days	Příspěvek na životní pojištění	Volné vstupenky na akce města Ostravy	Vyšší plnění na wellness a permanentky	Zkrácení fixní části pracovní doby
Procentní podíl	40,91%	27,27%	13,64%	9,09%	9,09%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4.12 O které další benefity máte největší zájem?



Zdroj: Vlastní zpracování

Komentář: Třetí část dotazníku původně zahrnovala tři znaky spokojenosti, ze kterých měli respondenti vybrat znak podle pořadí důležitosti. Nejvyšší prioritu ze tří uvedených zaměstnaneckých výhod získal příspěvek na dopravu, střední prioritu práce z domu a nejnižší prioritu poskytování slevových karet. Každý zaměstnanec magistrátu, ať se dopravuje do zaměstnání vlastním vozem, či hromadnou dopravou, by jistě uvítal příspěvek na dopravu, který by byl samozřejmě stejný pro všechny zaměstnance bez rozdílu vzdálenosti bydliště od magistrátu, aby nedocházelo k diskriminaci určité skupiny zaměstnanců. V případě slevových karet záleží, na které zboží či služby by je mohli zaměstnanci využívat. Opět by se zde vyplatil Cafeteria systém, hodnotící preference zaměstnanců.

Avšak příspěvky na dopravu do zaměstnání by byly finančně velmi náročné a práce z domu je v podmínkách magistrátu těžko proveditelná. Zprvė protože magistrát již poskytuje zaměstnancům flexibilní pracovní dobu a za druhé zaměstnanci nemají doma možnost připojit se k jednotnému softwaru, který je na magistrátu používán. A proto v úvahu připadají další nejatraktivnější benefity z pohledu zaměstnanců seřazené sestupně:

- zdravotní dny volna,
- příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění,
- volné vstupenky na akce města,
- zvýšení příspěvku na penzijní pojištění.

Z tohoto důvodu byl vytvořen graf č. 4.12, zobrazující benefity navržené samotnými respondenty v poslední otázce dotazníku. Toto hodnocení bylo posléze ověřeno strukturovaným rozhovorem se zaměstnanci Magistrátu města Ostrava.

4.2. Zhodnocení a doporučení

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že na Magistrátu města Ostrava je nabídka zaměstnaneckých benefitů značně rozvinutá a zaměstnavatel je v tomto ohledu ke svým zaměstnancům velmi štědrý. Z navracených dotazníků zaměstnanců Magistrátu města Ostrava lze vyčíst spokojenost se současným rozsahem zaměstnaneckých benefitů.

Skutečnost, že 80 % zaměstnanců zúčastněných v dotazníkovém šetření pracuje pro Magistrát města Ostravy dobu delší než 6 let, hrála podstatnou roli při vyhodnocování některých otázek. Z tohoto důvodu panuje mezi zaměstnanci velmi dobrá znalost benefitů, které jim jsou poskytovány. K povědomí o zaměstnaneckých výhodách nepochybně přispívá i probíhající diskuze o zavedení nového benefitu. Přesto již nyní je naprostá většina dotázaných zaměstnanců spokojena s rozsahem programu zaměstnaneckých výhod a v dotazníkovém šetření se tato skutečnost jenom potvrdila. Přesto výsledky některých dalších otázek byly ve vzájemném rozporu.

V páté otázce uvedla většina respondentů, že zaměstnanecké výhody nehrály významnou roli při výběru jejich zaměstnání, což je pochopitelné, protože při zkušební době nemá zaměstnanec nárok na tato plnění. Přibližně polovina respondentů je zaměstnaneckými benefity motivována k dosahování lepších pracovních výkonů, zatímco druhá polovina již bere zaměstnanecké benefity jako samozřejmou součást jejich mzdy. V tomto případě jde ale spíše o zaměstnance pracující pro Magistrát města Ostrava dobu kratší než 5 let. Tento předpoklad plyne ze skutečnosti, že dlouholetí zaměstnanci Magistrátu města Ostrava zažili za dobu svého pracovního poměru boom zaměstnaneckých benefitů, přičemž začínali téměř bez zaměstnaneckých výhod. Tato domněnka se potvrzuje i u otázky desáté, kde sice většina respondentů tvrdí, že ukončení programu zaměstnaneckých výhod by mělo na jejich spokojenost dopad, ale nebyl by to důvod k odchodu ze stávajícího zaměstnání. Větší motivaci by možná přispěl i systém volitelných zaměstnaneckých výhod, někdy také nazývaný cafeteria systém.

Nepřekvapivější výsledek vyšel v otázce jedenácté, kde pouze mizivé procento respondentů uvedlo zaměstnanecké benefity jako největší motivaci. Daleko lépe vyšla jako

motivační faktor morální odměna a s přehledem nejpreferovanější byla finanční odměna. Z tohoto výsledku jasně vyplývá, že přestože peněžní motivace není jediným motivačním faktorem, je určitě tím nejsilnějším.

Respondenti také často navrhovali zavedení zdravotních dnů volna (označovaných jako „sick days“ nebo také „dny na zotavenou“) v délce alespoň 3 dnů za kalendářní rok. V brzké době by měla být v poslanecké sněmovně projednávána změna zákoníku práce tímto směrem a „dny na zotavenou“ jsou s velkými nadějemi očekávány zaměstnanci. Nicméně tento benefit by byl výhodný i pro zaměstnavatele a to z důvodu kompenzace možného znovuzavedení proplácení prvních tří dnů pracovní neschopnosti.

Někteří z respondentů uváděli zájem o volné vstupy na kulturní a sportovní události města anebo vyšší plnění na wellness procedury a permanentky rozličných druhů. Tyto požadavky se objevovaly spíše sporadicky a nejde podle mého soukromého názoru o většinový zájem zaměstnanců magistrátu. Avšak významný názor, který se objevoval napříč otázkami, bylo zvýšení stávajícího příspěvku na penzijní připojištění, které má většina zaměstnanců magistrátu. Mezi další požadavek, který avizovala část zúčastněných respondentů, patřilo zavedení příspěvku na životní připojištění.

Cílem práce je charakteristika zaměstnaneckých benefitů, stručný popis Magistrátu města Ostrava, analýza benefitních plnění, která jsou poskytována zaměstnancům a vyhodnocení spokojenosti s poskytovanými benefity. Nakonec bude na základě zjištěných výsledků podán návrh na příslušná opatření za účelem zvýšení spokojenosti a motivace pracovníků Magistrátu města Ostrava.

5. Závěr

Cílem této diplomové práce bylo charakterizovat zaměstnanecké benefity, dále pak analyzovat a zhodnotit program zaměstnaneckých výhod poskytovaný zaměstnancům Magistrátu města Ostrava a vyhodnotit spokojenost zaměstnanců. Obdržené poznatky byly využity k doporučení potenciálních zlepšení stávajícího systému zaměstnaneckých výhod a tyto návrhy byly předány vedoucímu personálního odboru Magistrátu města Ostravy.

V první teoretické části se tato diplomová práce zabývala analýzou jednotlivých benefitních plnění a ve druhé části specifikovala aktuální zaměstnanecké benefity na Magistrátu města Ostravy. V posledním kroku bylo provedeno vyhodnocení údajů získaných dotazníkovým výzkumem, kterým se zabývala část praktická.

Stěžejním a nejvýznamnějším prostředkem pro získání těchto důležitých údajů je dotazníkové šetření. Dotazník koncipován takovým způsobem, aby umožnil ucelený přehled o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech na Magistrátu města Ostrava, i o tom jak je zaměstnanci hodnotí. V neposlední řadě bylo také zjišťováno, jakou měrou jsou zaměstnanci spokojeni se současným systémem zaměstnaneckých výhod. Výsledky dotazníkového šetření byly posléze doplněny o poznatky ze strukturovaného rozhovoru se zaměstnanci Magistrátu města Ostrava.

Po provedení všech výše zmíněných kroků lze konstatovat, že zaměstnanci jsou vesměs spokojeni, jelikož zaměstnanecké benefity jsou na vysoké úrovni. Vedení při výběru nových benefitů vychází zaměstnancům vstříc a o všech možnostech využívání jsou zaměstnanci dostatečně poučeni. Výsledky sice ukázaly, že zaměstnanci jsou s nabídkou zaměstnaneckých výhod velmi spokojeni, ale tuto práci si většina dotázaných kvůli zaměstnaneckým výhodám nevybrala. S tímto tvrzením se shoduje i odpověď respondentů na otázku, zdali je benefity motivují k dosahování lepších pracovních výkonů. Všechny možnosti zde dopadly velmi vyrovnaně, zatímco některé zaměstnance motivují, tak u jiných nemají na kvalitu odváděné práce vůbec žádný vliv. Rovněž při odpovědi na otázku, který motivační faktor je pro zaměstnance Magistrátu města Ostrava nejdůležitější, zvolily téměř čtyři pětiny respondentů vyšší plat, následovaný morální odměnou a až na třetím místě napsali zaměstnanecké benefity.

Jednoznačně největší část respondentů uvedla, že by velmi ocenila zavedení benefitu zdravotní dny volna (tzv. sick days). Většina zaměstnanců při počátečních zdravotních komplikacích nechce jít hned na pracovní neschopnost a jistě by jim jeden či dva dny okamžitého volna přispěly k zotavení ze symptomů onemocnění. Výhody tohoto benefitu jsou zřejmé. Málokterý zaměstnanec zůstane v pracovní neschopnosti pouze tři dny, neboť se mu to finančně nevyplatí. Pro zaměstnavatele je daleko výhodnější, pokud zaměstnanec zůstane jeden až dva dny doma a vyléčí počáteční příznaky nemoci. Zaměstnavatelé se díky tomu vyhnou zvýšené absenci zaměstnanců a zaměstnanci zbytečně nepřechází nemoci, což výsledku přispívá k oboustranné spokojenosti.

Menší části respondentů vadí, že zaměstnavatel v rámci příspěvku na penzijní připojištění přispívá nižší částkou, než by si zaměstnanci přáli, a proto bych v závěru diplomové práce doporučil mimo jiné zvýšení tohoto příspěvku. Vzhledem k tomu, že skoro polovina zaměstnanců patří do věkové skupiny 46 let a výše, je zvýšení příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění velmi aktuálním požadavkem. Penzijní připojištění je jedním z nejvýhodnějších benefitů, kdy si zaměstnanec spoří na dobu, kdy již nebude pobírat mzdu a bude závislý pouze na dávkách státu.

Z provedené analýzy v rámci dotazníkového šetření, ve kterém zaměstnanci vyjádřili svůj názor k zlepšení systému zaměstnaneckých benefitů, vyplývají následující doporučení. V první řadě navrhuji zavedení alespoň 3 dnů zdravotního volna bez lékařského potvrzení, pokud se zaměstnanec cítí zdravotně indisponován. Co se týče požadavků na distribuci volných vstupenek na akce města či vyššího plnění na wellness a permanentky, lze uvažovat o jejich zavedení pouze jako jistou formu bonusu pro zaměstnance, kteří během roku nevyčerпали své sick days. Jelikož se sick days nepřevádí do dalšího roku, budou díky tomu mít zaměstnanci motivaci k tomu, aby hromadně nevyužívali nevybraných dní zdravotního volna před koncem roku, čímž by mohli způsobit zaměstnavateli nemalé organizační potíže.

Dalším návrhem na zlepšení systému zaměstnaneckých benefitů je zvýšení příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a to minimálně na částku 500 Kč měsíčně. Tento požadavek považuji za nadmíru opodstatněný s ohledem na věkovou strukturu zaměstnanců. Vzhledem k tomu že zaměstnanci napříč otázkami vyjadřovali vesměs spokojenost, nyní lze navrhnout pouze zavedení výše uvedených doporučení, spíše než se soustředit na rozšíření zaměstnaneckých výhod o další benefity.

Seznam použité literatury

a) Odborná literatura

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
- [2] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [3] D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG, 2008. 520 s. ISBN 978-80-7263-441-5.
- [4] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- [5] HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Systémy odměňování v organizacích*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita, 2007. 110 s. ISBN 978-80-248-1629-6.
- [6] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 153 s. ISBN 978-80-7357-368-3.
- [7] MARTOCCHIO, Joseph. *Employee benefits: A Primer for Human Resource Professionals*. 5. vyd. Columbus: McGraw-Hill Education, 2013. 416 s. ISBN 978-0-07-802948-6.
- [8] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001. 299 s. ISBN 80-7261-033-3.
- [9] PETŘÍKOVÁ, Růžena. *Společenská odpovědnost organizací*. Ostrava: DTO CZ, s. r. o., 2008. 184 s. ISBN 978-80-02-02099-8.
- [10] PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.
- [11] STÝBLO, Jiří. *Personální řízení v malých a středních podnicích*. Praha: Management Press 2003. 116 s. ISBN 80-7261-097-X.
- [12] VYBÍHAL, Václav. *Zdaňování příjmů fyzických osob 2010, praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing, 2010. 224 s. ISBN 978-80-247-3426-2.

b) Elektronické dokumenty

- [13] EKONOMIKA ČT 24: *Nejnovější trendy zaměstnaneckých bonusů* ze dne 28. 12. 2011 [online]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/10095417821-ekonomika-ct24-a-studioburza/211411058021228/>.
- [14] FINEXPERT: *Jak na firemní benefity aby uspokojovaly zaměstnance?* ze dne 12. 1. 2015 [online]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/jak-na-firemni-benefity-aby-uspokojovaly-zamestnance>.
- [15] FORBES: *13 společností, které v Americe nabízejí ty nejlepší zaměstnanecké výhody* ze dne 14. 4. 2015 [online]. Dostupné z: <http://www.forbes.cz/13-spolecnosti-ktere-v-americe-nabizeji-ty-nejlepsi-zamestnanecke-vyhody/>.
- [16] ING POJIŠŤOVNA: *V Čechách u firem frčí lékařské prohlídky, Moravané raději vzdělávají* ze dne 13.10 2014 [online]. Dostupné z: <https://www.nn.cz/spolecnost-nn/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/v-cechach-firem-frci-lekarske-prohlidky-moravane-radeji-vzdelavaji.html>.

c) Zákony a právní předpisy

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 183/2006 Sb., o územním plánování a stavebním úřadu, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 128/2000 Sb., o obecním řízení, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

Seznam použitých zkratk

DPH	daň z přidané hodnoty
DPFO	daň z příjmů fyzických osob
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
VZ	vyměřovací základ
ZD	základ daně
ZDP	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
ZDPH	zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty
ZoÚ	zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví
ZP	zdravotní pojišťovna

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 22. 4. 2016



Bc. Dominik Partyka

Seznam příloh

Příloha č. 1	Dotazník
Příloha č. 2	Statut sociálního fondu zaměstnanců statutárního města Ostravy zařazených do Magistrátu města Ostravy a do organizačních složek zřízených městem